

Tenesteimport og lønskamp

*- eit komparativt studium av
arbeidslivsrelasjonar i Noreg og Sverige*

Marianne Granheim Trøyflat



Masteroppgåve i statsvitskap

Institutt for statsvitskap

UNIVERSITETET I OSLO

Hausten 2010

Tenesteimport og lønskamp

*- eit komparativt studium av
arbeidslivsrelasjonar i Noreg og Sverige*

Marianne Granheim Trøyflat
Masteroppgåve i statsvitskap
Institutt for statsvitskap

UNIVERSITETET I OSLO

Hausten 2010

© Marianne Granheim Trøyflat

År: 2010

Tittel: Tenesteimport og lønskamp – eit komparativt studium av Noreg og Sverige

Forfattar: Marianne Granheim Trøyflat

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Samandrag

Denne masteroppgåva er eit studium av tenesteimport og lønskamp i Noreg og Sverige.

Medan Noreg har valt allmenngjering av tariffavtalar som verkemiddel mot sosial dumping, har Sverige så langt ikkje gjort seg bruk av dette instituttet. Både landa har opplevd stor vekst i talet på utstasjonerte arbeidstakarar dei siste åra, men staten har i Noreg fått ei langt større rolle enn i Sverige når det gjeld å handtere lønsspørsmål knytt til utstasjoneringstilfelle.

I oppgåva blir det gjort forsøk på å finne forklaringar på denne skilnaden. To hypoteser blir sett fram, der den eine fokuserer på organisasjonsmakt på arbeidstakersida og den andre ser på samarbeidstradisjonar mellom arbeidsgjevarsida og staten. Dei teoretiske ankerfesta er Georg Menz sin organisasjonsmodell og historisk institusjonalisme. Tematikken blir også knytt til generelle globaliseringsteoriar der Varieties of capitalism står sentralt.

Hypotesen om at norske arbeidsgjevarorganisasjonar har vore meir velviljuge enn svenske til å godta statleg innblanding, ser ut til å vera den mest pålitelege av dei to. Utanom analysen gir også oppgåva ei utførleg framstilling av rettstilstanden for utstasjonerte arbeidstakarar i Noreg og Sverige.

Forord

Kven som har makt i samfunnet og korleis denne blir utnytta er kjernen av statsvitskapleg forskning. Den typen spørsmål var også utgangspunktet for å skrive denne oppgåva.

Diskusjonar rundt globalisering, der ein aukande straum av arbeidstakarar over landegrensene blir eit stadig viktigare tema, var for meg verd eit djupdykk. Dei klassiske motpolane arbeidsgjevar- og arbeidstakarorganisasjonar vart eit naturleg fokusområde, og det har vist seg å gi interessante oppdagingar.

Oppgåva er no i hamn. Prosessen har bydd på gleder, sorger og personleg vekst, og det er på det reine at eg aldri hadde greidd dette på eiga hand. Tusen takk til Jon Erik Dølvik, forskar ved Fafo, for inspirasjon og heilt avgjerande hjelp i startfasen av prosjektet. Tusen takk til rettleiaren min, professor Tore Hansen, for tolmodig oppfølging og godt analytisk blikk. At nokon greier å sjå heilskapen når ein sjølv har i gått seg bort i detaljar er svært kjærkomment. Også forskar Bent Sofus Tranøy og professor Lars Mjøset har stilt opp med fagkunnskapen sin, noko som hjalp meg å gjera avgrensingar.

Medstudentane Ragnhild Gåsvatn og Helge Renå har lest gjennom oppgåva og kome med svært gode innspel. Dei har også stilt opp som sparringspartnarar og dermed bidrege på ein framifrå måte. Eli Ormberg og Maren Dahle Lauten har med sylskarpe blikk i hurtig tempo lest korrektur.

Eg vil også takke vener, bufeller og familie for tolmod og mange oppmuntrande ord i denne perioden. Takk til mor og far for hardt opptente økonomiske bidrag. Også Universitetet i Oslo, via forvaltingsstiftinga Unifor, har tilgodesett meg.

Til slutt vil eg presisere at eg sjølv heilt og haldent står ansvarleg for eventuelle feil og manglar i oppgåva.

Innholdsoversyn

1	INNLEIING	2
1.1	Nasjonal tilpassing til globalisering	2
1.2	Problemstilling og definisjonar	3
1.3	Struktur i oppgåva	4
2	TEORI	6
2.1	Innleiing	6
2.2	Varieties of Capitalism	7
2.2.1	Europeisering	8
2.2.2	Hypoteseutleiing	9
2.3	Organisasjonsmodellen	9
2.4	Historisk institusjonalisme	11
2.4.1	Stiavhengigheit	12
2.5	Statlege roller i lønsdanninga	14
2.5.1	Konfliktløysing	15
2.5.2	Inntektspolitikk	16
2.6	Forklaringsmodell	17
3	METODE	18
3.1	Innleiing	18
3.2	Komparativt case-studium	18
3.3	Analysestrategi og generalisering	19
3.3.1	To like system	20
3.3.2	Analytisk generalisering	22
3.4	Hypoteser og kausalitet	22
3.4.1	Høvet mellom hypotesene	22
3.4.2	Kausalitet	24
3.5	Forskinsmetode og kjeldemateriale	24
3.5.1	Validitet	25
3.5.2	Reliabilitet	26
4	RETTSTILSTANDEN I NOREG OG SVERIGE	28
4.1	Innleiing	28
4.2	Noreg	29

4.2.1	Generelt	29
4.2.2	Allmenngjeringslova	29
4.2.3	Om opplegget og ordninga	29
4.2.4	Forskrift om allmenngjering på byggeplassar	30
4.2.5	Fornyng av forskrifta.....	31
4.2.6	Solidaransvar	31
4.2.7	Høvet til EØS-retten.....	32
4.3	Sverige	33
4.3.1	Generelt	33
4.3.2	Lex Britannia.....	34
4.3.3	Laval-dommen	35
4.3.4	Lovendringar etter Laval-dommen.....	36
4.4	Samanlikning	37
5	ORGANISASJONSMAKT.....	38
5.1	Innleiing.....	38
5.1.1	Haldningar til allmenngjering	38
5.2	Organisasjonsmodellen.....	42
5.3	Noreg	43
5.3.1	Sentralisering og hierarki	43
5.3.2	Intern kontroll.....	44
5.4	Sverige	48
5.4.1	Sentralisering og hierarki	48
5.4.2	Intern kontroll.....	49
5.4.3	Organisasjonsgrad	50
5.4.4	Tilgang til styresmaktene	51
5.4.5	Samla oversyn Noreg og Sverige	52
6	STATLEG INNBLANDING	54
6.1	Innleiing.....	54
6.2	Haldningar til allmenngjering på arbeidsgjevarsida	54
6.2.1	Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)	55
6.2.2	Byggenæringens landsforening (BNL) sine haldningar til allmenngjering	56
6.2.3	Svenskt Näringsliv sine haldningar til Laval	57
6.2.4	Oppsummering	58

6.3	Politisk og økonomisk kontekst.....	59
6.4	Tvungen voldgift i Noreg	61
6.4.1	Arbeidsgjevarane om tvungen voldgift	61
6.5	Inntektspolitikk i Noreg	63
6.5.1	Etterkrigstid og statleg regulering	63
6.5.2	Lønslovar og solidaritetsalternativ	64
6.5.3	Arbeidsgjevarane om inntektspolitikk	65
6.6	Tvungen voldgift i Sverige	66
6.6.1	Arbeidsgjevarane om tvungen voldgift	67
6.7	Inntektspolitikk i Sverige.....	68
6.7.1	Inntektspolitisk fråver	68
6.7.2	80-tal og turbulens.....	68
6.7.3	Arbeidsgjevarane om inntektspolitikk	70
6.8	Oversyn statleg innblanding Noreg og Sverige	72
7	ANALYSE	74
7.1	Innleiing.....	74
7.2	Hypotese 1	74
7.2.1	Sentralisering og hierarki	74
7.2.2	Intern kontroll.....	75
7.2.3	Organisasjonsgrad	76
7.2.4	Tilgang til regjeringa.....	76
7.2.5	Oppsummering hypotese 1	77
7.3	Hypotese 2	77
7.3.1	Tvungen voldgift	78
7.3.2	Inntektspolitikk.....	81
7.3.3	Oppsummering H2	83
8	KONKLUSJON	85
	KJELDELISTE	89

FIGURAR OG TABELLAR

Figur 1: Modell av forskingsopplegget	17
Figur 2: Modell av sosio-økonomiske tilhøve i dei nordiske landa	21
Tabell 1: Rettstilstand i Noreg og Sverige	37
Tabell 2: Skårar på Menz sin organisasjonsmodell i Noreg og Sverige	52
Tabell 3: Oversyn statleg innblanding i Noreg og Sverige	73

1 INNLEIING

1.1 Nasjonal tilpassing til globalisering

Auka internasjonal handel med tenester har dei siste åra vore eit svært aktuelt tema, både i Noreg og Sverige. I Noreg skapte særleg tenestedirektivet og allmenngjering av tariffavtalar stor debatt (europaveien.no, Neitileu.no). I Sverige har Laval-dommen, der EF-domstolen underkjente det svenske systemet for å sikre utstasjonerte arbeidstakarar sine rettar, vakt oppsikt (Fafo.no (d)). Problemstillingane har i både landa knytt seg til lønsvilkår for uorganiserte arbeidstakarar frå EU-land i aust-Europa, der lønene har vore langt lågare enn i Noreg og Sverige.

Liberalisering av handel med tenester gjennom EU sin indre marknad er ein del av den økonomiske globaliseringa (Menz 2008: 27, Hall og Thelen 2009: 15). Det er utvikla fleire teoriar om korleis nasjonalstatane tilpassar seg globalisering, og ein mykje brukt teori er Varieties of Capitalism (VoC) (m.a. Hall og Soskice 2003, Hall og Thelen 2009). I følge VoC tilpassar ulike nasjonalstatar seg ulikt, men det er muleg å sjå to hovudmønster. Med basis i VoC har Georg Menz (2008: 64-65) utvikla ein organisasjonsmodell, som seinare i denne oppgåva vil bli nytta til å samanlikne Norge og Sverige. Historisk institusjonalisme er også ei teoriretning som heng saman med VoC som er relevant for å leite etter skilnader mellom dei to landa.

Noreg og Sverige er interessante å samanlikne fordi dei på mange vis er to svært like land, men likevel har valt ulike løysingar på ei felles utfordring. For å sikre utanlandske arbeidstakarar sine lønsvilkår, og dermed unngå ein negativ lønsspiral som også vil ramme innanlandske lønsmottakarar, har Noreg valt å innføre allmenngjering i lovs form (Ot.prp. nr. 26 (1992-93), Allmenngjeringslova). Sverige har i staden praktisert ei ordning som baserer seg på at svenske arbeidstakarorganisasjonar vil gå til streik og sympatiaksjonar dersom utstasjonert arbeidskraft ikkje får likeverdige lønsvilkår (eurofound.europa.eu).

Hovudproblemstillinga for denne oppgåva blir å finne ut kvifor det er ein slik skilnad. Det er også eit siktemål at funna skal kunne bidra med noko i diskusjonen rundt teoriane som blir brukt, særleg Varieties of Capitalism.

1.2 Problemstilling og definisjonar

Denne masteroppgåva har eit komparativt føremål og problemstillinga kan presiserast på følgjande måte:

Kvifor har Noreg, men ikkje Sverige, valt å allmenngjera tariffavtalar?

Allmenngjeringsomgrepet knytter seg i denne samanhengen til den norske allmenngjeringslova og forskrifter som er vedtekne i medhald av lova. Arbeidstilsynet, som jobbar med utvikling av regelverk og overvaking, har følgjande definisjon:

”Allmenngjorte tariffavtaler er en avtale om lønn og arbeidsvilkår som gjelder for alle som utfører arbeid innen det spesifikke området, selv om man ikke er en del av avtalen.”

(Arbeidstilsynet.no (b))

I kjølvatnet av dette trengs også ein definisjon av tariffavtale. Arbeidstvistlova § 1 punkt 8 nyttar følgjande forklaring, som også vil liggje til grunn i denne oppgåva: ”en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.”

Ei fagforening er etter arbeidstvistlova §1 punkt 3 ”enhver sammenslutning av arbeidere eller av arbeideres foreninger, når sammenslutningen har det formål å vareta arbeidernes interesser overfor deres arbeidsgivere.” Ei arbeidsgjevarforening blir i punkt 4, same paragraf, definert som ” enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiveres foreninger, når den har det formål å vareta arbeidsgivernes interesser overfor deres arbeidere.”

Dei som eventuelt ”ikke er en del av avtalen”, er ofte utstasjonerte, eller utsendte, arbeidstakarar. I utstasjoneringsdirektivet artikkel 2.1 blir dette definert som: ”en arbeidstaker som i et begrenset tidsrom utfører arbeid på territoriet til en annen medlemsstat enn den stat der vedkommende til vanlig arbeider”. At det er eit kortare tidsrom handlar ofte om at arbeidsgjevaren også er utanlandsk og tek oppdrag i fleire land.

I Noreg inneber altså allmenngjering at ein i lovs (eller forskrifts) form kan vedta at landsomfattande tariffavtalar heilt eller delvis gjeld for alle arbeidstakarar (norske og utanlandske) som utfører arbeid av den art avtala omfattar. I Sverige har ein ikkje ei tilsvarende lovfesting, men gir i staden innanlandske fagforeiningar rett til å setja iverk aksjonar. Både den norsk og svenske ordninga blir utførleg skildra i kapittel 4.

Om ein ser på definisjonen av allmenngjorte tariffavtalar lengre opp, kan også det svenske opplegget seiast å vera ein variant av det. Når den svenske fagrørsla går til aksjonar for å sikre at lønsvilkår som gjeld i svenske tariffavtalar også skal gjelde uorganisert utanlandsk arbeidskraft, er også det ein måte å sikre at vilkåra gjeld allment.

Omgrepet ”allmenngjering” vil likevel i det følgjande bli brukt om den norske ordninga. Med det svenske opplegget blir det til ei kvar tid opp til fagrørsla kva krav som skal gjelde ”alle”. I Noreg står dette fast gjennom forskrift og tariffavtale, og det er ingen tvil om kva krav som gjeld, og som det vil by på sanksjonar å bryte. I Noreg kan staten koma inn og bøteleggje, medan i Sverige er sanksjonsapparatet overleste til partane i arbeidslivet. Her ligg hovudskilnaden mellom den norske og svenske ordninga.

1.3 Struktur i oppgåva

Dette er eit kvalitativt studium, nærare bestemt ei komparativ caseanalyse. I kapittelet som no følgjer, kjem ei utgreiing av teoriane som skal nyttast i oppgåva. Desse er kort presentert i avsnitt 1.1. Av teoriane blir det også utleidd to hypoteser. Hypotesene er ikkje å rekne som dei einaste sannsynlege forklaringane på skilnaden mellom Noreg og Sverige, men som det vil bli vist i kapittel 2, gir både litteratur, forskning og uttalingar frå organisasjonane gode grunnlag for å setja dei fram. Det er i tillegg ei føremon at teoriane er lette å operasjonalisere, det finst mykje litteratur og empiri tilgjengeleg og hypotesene utfyller kvarandre ved at det blir ein sjølvstendig innfallsvinkel til både arbeidstakar- og arbeidsgjevarsida.

Kapittel 3 vil handle om statsvitskapleg metodebruk og opppgåvedesign. Etter dette følgjer ein presentasjon av den gjeldande arbeidsretten i Noreg og Sverige. Føremålet med kapittel 4 er både å vise kvifor det i det heile er ein grunn til å ta opp problemstillinga, å gi eit bilete av dei landa som skal samanliknast, og gi ein kontekst til partsuttalingane som blir presentert seinare i og med at mykje av det er høyringsuttalingar.

I kapittel 5 og 6 kjem empirien som knytter seg direkte til hypotesene og dei teoretiske modellane. Framstillingane legg grunnlaget for analysen i kapittel 7, som bind hypotesene og teoriane saman med dei konkrete funna. Endeleg kjem konklusjonen i kapittel 8.

Konklusjonen skal først og fremst vera ei avslutning av hypotesedrøftingane og eit svar på om desse er styrka eller svekt. I tillegg blir det nokre refleksjonar rundt teoriane som er brukt.

2 TEORI

2.1 Innleiing

I dette kapitlet blir det teoretiske utgangspunktet for oppgåva presentert. Teoriane tener både som kontekst og forskingsinspirasjon, som verktøy til å utleie hypotesar og som analytisk rammeverk for analysen som kjem i seinare kapittel.

Hypotesene som blir utleidde er følgjande:

H 1: Noreg har innført allmenngjering fordi dei norske arbeidstakarorganisasjonane er svakare enn dei svenske.

H 2: Noreg har innført allmenngjering fordi arbeidsgjevarorganisasjonane i Noreg i større grad enn i Sverige har akseptert statleg innblanding i lønsfastsetjinga.

Forskningsopplegget opererer med to uavhengige og ein avhengig variabel. Den avhengige variabelen er allmenngjering. Det norske allmenngjeringsinstituttet blir utførleg forklara i kapittel 4, i tillegg til at den svenske ordninga blir presentert.

I dette kapitlet vil fokus liggje på dei to uavhengige variablane. Den første variabelen, styrken i arbeidstakarorganisasjonane, blir operasjonalisert gjennom Menz sin organisasjonsmodell. Uavhengig variabel nummer to, grad av aksept i arbeidstakarorganisasjonane, blir målt ved å bruke historisk insititusjonalisme og teoribidrag som følgjer av denne. Mellom anna frå Nils Elvander.

Aller først blir teoriretninga Varieties of capitalism (VoC) presentert. VoC vil ikkje vera ein sjølvstendig del av analysen, men supplerer dei andre teoribidraga, og kan voneleg styrke analysen og setja tematikken inn i ein større samanheng.

2.2 Varieties of Capitalism

Sidan 70-talet har alle ”avanserte økonomiar” i stor grad vorte internasjonalisert og opna opp (Soskice 1999: 122-123). Døme på slike prosessar, særleg i OECD-land, er veksande tenesteytande sektor, færre handelsbarrierar, aukande internasjonal kommunikasjon, auka internasjonal konkurranse og auka mulegheiter for sal og produksjon andre stader i verda (Hall og Thelen 2009: 15).

Trass i at dei nasjonale økonomiane har stått overfor like internasjonale utviklingstrekk, viser det seg at dei har tilpassa seg ulikt, avhengig av om dei er koordinerte eller liberale økonomiar i utgangspunktet (Hall og Thelen 2009: 23). Dette er Varieties of Capitalism (VoC) si tilnærming til komparativ politisk økonomi. I følgje denne teorien kan kapitalisme opptre på ulike måtar, og ulike kapitalistiske statar vil dermed utvikle seg ulikt. Hovudskiljet går mellom liberale og koordinerte marknadsøkonomiar (Hall og Soskice 2003: 8).

Desse to formene for marknadsøkonomi vil, i følgje teorien, vera ulike på mange område. Sfærane som blir nytta til å skilje mellom dei er hovudsakleg industrielle relasjonar, tileigning av kompetanse og utdanning, selskapsstyring, inter-firma relasjonar og koordinering mellom firma og dei tilsette (Hall og Soskice 2003: 6-7). Området som først og fremst vil bli sett på her, er industrielle relasjonar.

Industrielle relasjonar handlar om korleis løner og arbeidsvilkår blir forhandla fram (Hall og Soskice 2003: 7). I koordinerte marknadsøkonomiar er det kollektive forhandlingar på industri-, eller hovudsamanslutningsnivå. Dette inneber at fagforeiningar og arbeidsgjevarorganisasjonar møtest, og gjer avtalar. Avtalane gjer at lønsnivået blir koordinert på tvers av ei heil bransje eller sektor (Hall og Soskice 2003: 24-25).

I liberale økonomiar er denne typen samarbeid langt mindre utbreidd. Fagforeiningane har mindre makt, og lønskoordinasjon på tvers av sektorar er vanskeleg å få til. Slike land må i større grad basere seg på makroøkonomisk politikk og marknadsmekanismer for å oppnå kontroll over løner og inflasjon (Hall og Soskice 2003: 29-30.)

Teorien om Varieties of Capitalism framhevar at i koordinerte økonomiar er det ikkje berre arbeidstakarane som har interesse av kollektive lønsforhandlingar. Også arbeidsgjevarane hegnar om sentraliserte løysingar. Katleen Thelen (2003: 76-77) viser til fleire døme, mellom

anna frå Tyskland og Sverige, på at arbeidsgjevarorganisasjonar har funne seg til rette med eller aktivt støtta framhald av koordinerte forhandlingssystem. Dette står i kontrast til liberale marknadsøkonomiar, som til dømes Storbritannia og USA, der kollektive forhandlingar ofte blir aktivt motarbeidd og sanert av arbeidsgjevarane (Thelen 2003: 81-82). Thelen meiner funna underbyggjer påstanden om at det finst ei relevant inndeling mellom koordinerte og liberale marknadsøkonomiar, ikkje ein konvergens (Thelen 2003: 81).

Hypotesa om konvergens er mellom anna å finne i teorien om Hegemony of Neoliberalism (HoN). I følge denne teorien går alle land meir eller mindre i same nyliberalistiske retning, trass dei ulikskapane som enno eksisterer (Soederberg, Menz and Cerny 2005: 2). I HoN blir ikkje høvet mellom arbeidsgjevar- og arbeidstakarorganisasjonane sett på som konsensusbasert. Rolla til fagforeningane blir sett på som stadig meir marginalisert (Soederberg, Menz and Cerny 2005: 27), og mellom anna Tyskland (Menz 2005a: 37) og New Zealand (Menz 2005b: 55) blir trekte fram som døme. To land som tidlegare klart har vore klassifiserte som koordinerte økonomiar. Soederberg, Menz og Cerny (2005: 4) omtalar dette som ei generell utvikling mot konkurransestaten.

2.2.1 Europeisering

Internasjonaliseringsprosessen omtala i starten av førre avsnitt kjem mellom anna til uttrykk gjennom Den europeiske unionen (EU) sin indre marknad. EU sin indre marknad er regulert i Maastricht-traktaten og har som mål å sikre størst muleg utveksling av varer, kapital, arbeidskraft og tenester over landegrensene internt i EU (Menz 2008: 17). Handel med tenester har den siste tida vorte aktualisert gjennom tenestedirektivet, Laval-dommen i Sverige og generelt ei auke i talet på utstasjonerte arbeidstakarar etter at ei rekkje aust-europeiske land kom inn i EU.

Utviklinga av EU sin indre marknad blir ofte omtala som europeisering. Europeisering er eit omgrep som blir brukt på mange måtar, men for vårt siktemål vil det sentrale vera korleis EU påverkar nasjonalstatane, eit ovanfrå- og ned-perspektiv (Menz 2008: 6).

Europeiseringsprosessane har vorte tolka både som ei styrking av HoN-tesa (konvergens) og som eit bidrag til VoC-perspektivet (divergens) (Menz 2008: 28-29).

2.2.2 Hypoteseutleiing

Georg Menz er ein av dei som har undersøkt europeiseringsprosessar dei seinare åra. Han set fram ei hypotese nært knytt opp til VoC, om at preferansane og maktstrukturane til dei nasjonale organisasjonane avgjer korleis eit land vil tilpasse seg europeiseringa (Menz 2008: 27). Han analyserer rettane til utstasjonerte arbeidstakarar i bygningsbransjen etter ein maktmodell for organisasjonar der mellom anna grad av sentralisering, intern styringsstruktur og band til regjeringa er indikatorar (Menz 2008: 64-65). Det blir konkludert med at sjølv om EU har pressa på for liberalisering av handel med tenester, har mange medlemsland svara med å innføre sterke reguleringar (Menz 2008: 190).

Den norske fagrørsla har vore ein aktiv pådrivar for innføring av allmenngjering, medan den svenske ikkje har det. Norske arbeidstakarorganisasjonar, særleg LO og Fellesforbundet, som det blir fokusert på i denne oppgåva, har også klart gitt uttrykk for dei kjenner seg for svake til å stå opp mot sosial dumping åleine. Desse haldningane blir vidare utdjupa i avsnitt 5.1.1.

George Menz sin organisasjonsmodell vil bli nytta til å analysere fagrørsla si påverknadskraft i Noreg og Sverige. Modellen blir presentert nedanfor. Utgangspunktet for mi analyse er følgjande hypotese - hovudhypotese 1:

H 1: Noreg har innført allmenngjering fordi dei norske arbeidstakarorganisasjonane er svakare enn dei svenske.

2.3 Organisasjonsmodellen

Georg Menz (2008: 64) presenterer kort fire kriterium for å måle organisasjonsmakt. Kriteria blir vidare utdjupa ved at han samanliknar Austerrike, Tyskland, Frankrike og Nederland og

viser korleis kvart av desse landa skårar på dei ulike momenta. Til saman utgjer dette eit sett av gjensidig utfyllande og rimeleg godt målbare indikatorar.

Første kriteriet er grad av *sentralisering og hierarki* (Menz 2008: 64). Ved tilfelle av få aktørar, vil ein ha høg grad av sentralisering, og tilsvarande låg grad om ein har mange aktørar på arbeidstakersida. Austerrike blir vist til som eit sentralisert system, der ein sentralorganisasjon kontrollerer det meste (Menz 2008: 65-66). Som døme på land med stor fragmentering, blir Frankrike og Nederland trekte fram. I Frankrike finst ei ideologisk splitting mellom den kompromissorienterte og den radikale delen av fagrørsla (Menz 2008: 68), medan det i Nederland er konkurranse mellom den sosialdemokratiske og den kristne delen. Dei to sistnemnte utgjer likevel ein felles paraplyorganisasjon (Menz 2008: 69).

Andre kriteriet er *intern kontroll* (Menz 2008: 65). Dette handlar om i kva grad dei ulike sektorane kan påverke sentralledet, og omvendt. Ved stor grad av fristilling for sektorane, har ein låg grad av intern kontroll (Menz 2008: 66-68.) Særleg to moment blir lagt vekt på i framstillinga. For det første kontroll over lønsforhandlingar, som i større eller mindre grad kan vera sentralstyrt. I Tyskland, til dømes, må paraplyorganisasjonen vedkjenne sektororganisasjonane full autonomi over lønsforhandlingane (Menz 2008: 66-67), på same tid som paraplyorganisasjonen i Austerrike utøver sterk kontroll over dei same forhandlingane (Menz 2008: 66).

I tillegg kjem generell politikkkutforming. Konsultasjon mellom dei ulike ledda og i kva grad krav nedanfrå blir fulgt opp høgare i systemet er særleg interessant (Menz 2008: 68). Dette momentet vil vera naturleg å sjå i samanheng med det fjerde kriteriet i modellen, som handlar om tilgang til politiske organ. Spørsmål som er aktuelle å løfte politisk, kan det vera større eller mindre semje om internt i fagrørsla.

Tredje kriteriet er *organisasjonsgrad* (Menz 2008: 65). Graden tilsvarar prosentdelen som er organisert av alle potensielle medlemmar. Det blir presisert at arbeidsstyrken er det som skal liggje til grunn (Menz 2008: 65), og målingar der student- og pensjonistmedlemmar, eventuelt

også sjølvstendig næringsdrivande, er inkludert, vil derfor ikkje vera fokusområde. Hovudpoenget i vårt tilfelle må likevel vera at ein får ei framstilling der organisasjonsgraden i Noreg og Sverige anten blir målt på same måten eller på måtar som lett let seg samanlikne.

Fjerde kriteriet handlar om *tilgang til regjeringa* (Menz 2008: 65). Om foreininga har jamnlege møter med representantar frå regjering og parlament, og om ho blir inkludert i drøftingar rundt lovgjevingssprossar er relevante kriterium. Om regjeringa som sit med makta på eit gitt tidspunkt har ein ideologisk ståstad som liknar den foreininga har, kvalifiserer det for ein ideologisk bonus.

2.4 Historisk institusjonalisme

Historisk institusjonalisme (HI) er det andre teoretiske hovudperspektivet. HI set søkelys på korleis politiske dragkampar blir påverka av dei institusjonelle rammene dei føregår innanfor (Thelen og Steinmo 1992: 2). Det finst mange variantar av denne teoriretninga, men eitt av hovudkjenneteikna er korleis politiske aktørar blir sett på både som passive gjenstandar og aktive agentar som skapar historie. Dei er gjenstandar for institusjonelle ordningar, men har også sjølv vore med og skapt desse (Thelen og Steinmo 1992: 10).

Definisjonen av ein institusjon blir med dette sentral. Thelen og Steinmo (1992: 2) refererer til ein mykje brukt definisjon, opprinneleg av Peter Hall: ”Dei formelle reglane, samsvarande prosedyrer og standard praksis som strukturerer høvet mellom individ i ulike einingar i politikken og økonomien.” Som døme blir nemnt partisystem, reglar for politiske val, relasjonen mellom dei ulike delane av regjeringa, og strukturen og organiseringa av økonomiske aktørar som fagforeiningar (Hall 1986: 19). Definisjonen ser med andre ord ut til å vera svært relevant for vårt føremål.

Ei enkel samanlikning med ein annan teori, rational choice, vil ytterlegare understreke kjenneteikna på historisk insitusjonalisme. Rational choice tek utgangspunkt i rasjonelle aktørar som er ute etter å maksimere eigeninteressa si. I kvart einskild tilfelle blir situasjonen vurdert, og den aktuelle handlinga valt ut i frå dette perspektivet (Thelen og Steinmo 1992: 8).

Institusjonar tener da som ein ytre strategisk kontekst, noko som inneber at dei set grenser for den sjølvhevdande åtferda (Thelen og Steinmo 1992: 7).

I historisk institusjonalisme derimot, ser ein ikkje berre på institusjonane som eksterne avgrensingar, men går tvert om ut ifrå at desse er med og skapar preferansane og måla til aktørane. Til dømes vil det vera naturleg å gå ut ifrå at økonomiske klasseinteresser avheng av den posisjonen klassa er gitt gjennom institusjonelle ordningar som til dømes fag-organisasjonar og sosiale ordningar (Thelen og Steinmo 1992: 8). Politiske system blir på denne måten eit sett strukturar som til ein viss grad er sjølvoppretthaldande (Thelen og Steinmo 1992: 8).

Hall og Soskice koplar dette til ideen om komplementaritetar. To institusjonar er komplementære dersom det er slik at eksistensen av den eine aukar utkommet av den andre (Hall og Soskice 2003: 17). Høvet mellom selskapsspesifikk opplæring og kollektive forhandlingar kan tene som døme. Om ein først satsar på eit system med stor grad av opplæring innanfor kvart einskild firma, er det viktig å parere med sentraliserte forhandlingar for å unngå at andre selskap ”snappar opp” dei allereie skulerte arbeidarane med tilbod om høgare løn (Hall og Soskice 2003: 24-26).

Slike mekanismar meiner Hall og Soskice er årsaka til at ein ser klare skilnader mellom nasjonale politiske system, som er robuste over tid. Aktørane, inkludert bedriftene og arbeidsgjevarane, ser føremonene av komplementaritetane, og vil vera pådrivarar for å oppretthalde det eksisterande systemet (Hall og Soskice 2003: 58). Skiljet mellom liberale og koordinerte økonomiar, som Hall og Soskice og VoC fokuserer på, blir med dette forsterka (Hall og Soskice 2003: 17).

2.4.1 Stiavhengigheit

Eit sentralt omgrep innan historisk institusjonalisme er stiavhengigheit. Stiavhengigheit er nært knytt til tankengangen om komplementaritetar, og blir av John L. Campbell (2004: 65) oppsummert som: ”Ein prosess der skjelsetjande hendingar eller avgjerder resulterer i etablering av institusjonar som består over lange tidsperioder og avgrensar valmulegheitene til dei involverte aktørane i framtida. Inkludert det som hadde vore meir effektivt i det lange løpet ”.

Definisjonen er mellom anna basert på ein artikkel av Paul Pierson (2000), der det blir illustrert korleis økonomiske avgjerder kan vera stiavhengige. Når ein tek i bruk ny teknologi, kan det ofte vera slik at di fleire som brukar han, di større blir det samfunnsøkonomisk overskotet. Kostnaden av å bryte ut av stien blir med andre ord større og større etter som tida går, og som døme blir det vist til skrivemaskina (Pierson 2000: 254). Di fleire som nyttar tastaturet slik det er satt opp i dag, di verre blir det å byte det ut.

Stiavhengigheit handlar altså om korleis aktørar blir bundne opp av hendingar og institusjonsbygging på gitte tidspunkt. Avgjerder på eitt tidspunkt bandlegg avgjerder på seinare stadium. Ein muleg sti som er sterkare i Noreg enn i Sverige er samarbeidet mellom stat og arbeidsgjevarorganisasjonar. Menz (2008: 174) peikar på at staten har hatt ei oppsiktsvekkjande stor rolle i Noreg, samanlikna med andre nordiske land, når det gjeld å handsame den auka tenesteimporten.

Menz viser til at det var regjeringa som tok initiativ til allmenngjeringslova og som dessutan har hatt fleirtal i tariffnemnda (Menz 2008: 174). Torgeir Aa. Stokke (1999: 158) framhevar at staten generelt har vore ein langt sterkare aktør i Noreg enn i Sverige når det gjeld lønnsdanning, og det same gjer Dølvik og Vartiainen (2002: 32) i ein rapport om lønnsdanning og kollektivavtalar i dei nordiske landa.

Følgjande påstand vil tene som hovudhypotese 2 i mi analyse:

H 2: Noreg har innført allmenngjering fordi arbeidsgjevarorganisasjonane i Noreg i større grad enn i Sverige har akseptert statleg innblanding i lønsfastsetjinga.

2.5 Statlege roller i lønsdanninga

Det finst mange måtar staten kan regulere spørsmål knytt til arbeidsmarknaden på. Nils Elvander (1974: 59-60) deler inn i tre hovudkategoriar, der to av dei igjen har underpunkt:

A. Staten som konfliktløysar i lønspolitikken

1. Staten støttar forhandlingane ved å yte tenester i form av mekling eller frivillig voldgift.
2. Staten utøver tvangsmakt gjennom spesiallovar og tvungen voldgift. Føremålet er å verne samfunnet, eller tredjepart, mot opne konflikhtar.

B. Staten som aktør i lønspolitikken

3. Staten påverkar lønsutviklinga direkte og indirekte i eigenskap av å vera arbeidsgjevar for dei statstilsette.
4. Staten påverkar føresetnadene for lønsavtalane direkte eller indirekte. Til dømes gjennom inntektspolitiske tiltak eller allmenn økonomisk politikk, skattepolitikk med vidare.

C. Staten som aktør utanfor den egentlege lønspolitikken

5. Staten påverkar omfordelinga gjennom lovvedtak i samarbeid med ein av partane.

Punkt C5 blir ikkje utdjupa vidare av forfattaren, og han vel å ikkje ta det med i si eiga komparative analyse. Det same blir tilfelle for denne masteroppgåva. Å trekkje inn spørsmål knytt til generell velferdslovgeving vil truleg bli for omfattande, og gjera at det går langt ut over det omfanget som er tiltenkt. Punkt B 2 som går på staten sitt arbeidsgjevaransvar vil heller ikkje bli ytterlegare drøfta. Bygningsbransjen er det sentrale her, og nøyaktig korleis staten handsamer sine offentleg tilsette, er å rekne som mindre interessant i den samanhengen.

Ein står dermed att med staten sine roller som konfliktløysar og inntektspolitisk aktør. Desse punkta vil i det komande bli nærare gjort greie for, slik at det kan leggje grunnlaget for ei presis samanlikning av Noreg og Sverige. Elvander sjølv gjer få generelle utgreiingar av punkta, og legg mest fokus på det han finn i empirien. Det vil derfor vera naudsynt å gå til

andre kjelder for å supplere den overordna framstillinga av dei ulike elementa. Empirien som blir brukt i Elvander si framstilling er dessutan av eldre dato, og har derfor avgrensa nytte i denne samanhengen.

2.5.1 Konfliktløysing

Torgeir Aarvaag Stokke (1998) har produsert ei doktorgradsavhandling om konfliktløysing på arbeidsmarknaden. Eitt av hovudelementa er ei komparativ framstilling av staten som meklar og tvangsmakt i Noreg, Sverige og Danmark. Avhandlinga må derfor kunne reknast som eit godt grunnlag for å forstå staten si konfliktløysande rolle i denne masteroppgåva.

Ved konflikter mellom arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar er det i utgangspunktet muleg å skilje mellom interesselvistar og rettstvistar. Førstnemnte tek utgangspunkt i forhandlingar om nye løns- og arbeidsvilkår, medan sistnemnte handlar om tolking av innhaldet i gjeldande tariffavtalar (Stokke 1998: 27). I det følgjande vil fokuset liggje på interesselvistar, da denne oppgåva har som føremål å leite etter ulik grad av statleg innblanding i norske og svenske lønsforhandlingar.

Ved interesselvistar er avtalane utgått og open konflikt er ein muleg konsekvens av at ein ikkje kjem til ei semje (Stokke 1998: 27). I ein slik situasjon kan staten trå til med visse verkemiddel. Når staten skal involvere seg i ein arbeidskonflikt er det som nøytral aktør, som involverer seg med det siktemålet å få til ei fredeleg løysing. Det er også ein viktig premiss at staten er ein utanforståande tredjepart og at partane i arbeidslivet er hovudaktørane (Stokke 1998: 27).

Stokke fokuserer på to hovudformer for konfliktløysing, mekling og voldgift. Han viser til at Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, ILO, har gjort same inndelingar i ei av sine undersøkingar. Ei rekkje land er med, og blant desse står dei to nemnte konfliktløysingsmekanismene fram som dei dominerande (Stokke 1998: 28).

Meklinga kan i større eller mindre grad vera frivillig, og staten sine representantar kan i større eller mindre grad koma med eigne framlegg til løysingar. Partane kan sjølve velja om dei vil akseptere utfallet. Ved voldgift er dette annleis. Utfallet er bindande for partane og ein eventuell vidare arbeidskamp blir dermed hindra. Voldgiftsapparatet kan anten vera ein uavhengig person eller eit panel der partane sjølve eventuelt kan delta (Stokke 1998: 28-29). Fokus vil i det komande liggje på tvungen voldgift, også omtala som tvungen lønsnemnd.

Dette er den mest drastiske foma for inngrep, og det vil bli for omfattande å gå inn på mekling i tillegg. Det kan likevel vera relevant i visse tilfelle, fordi diskusjonane som er aktuelle å referere til dreiar seg om statleg innblanding generelt.

2.5.2 Inntektspolitikk

Hovudføremålet med inntektspolitikk er avgrense inflasjon (Evju m.fl. 2003: 226-227). Inflasjon er det same som vedvarande prisauke på varer og tenester eller fall i pengar si kjøpekraft (Lillebø 2005: 204). Elvander (1989: 42) definerer inntektspolitikk som ”statleg tiltak som er kopla til lønsforhandlingane og som har som føremål å avgrense lønsauke og dermed halde tilbake inflasjonen utan at arbeidsløysa aukar.” (Omsett frå svensk til nynorsk av oppgåveforfattaren). Sjølv om arbeidstakarorganisasjonane greier å presse opp lønene utan at det går ut over sysselsetjinga, har altså staten likevel ei interesse av å oppretthalde den nasjonale konkurranseevna.

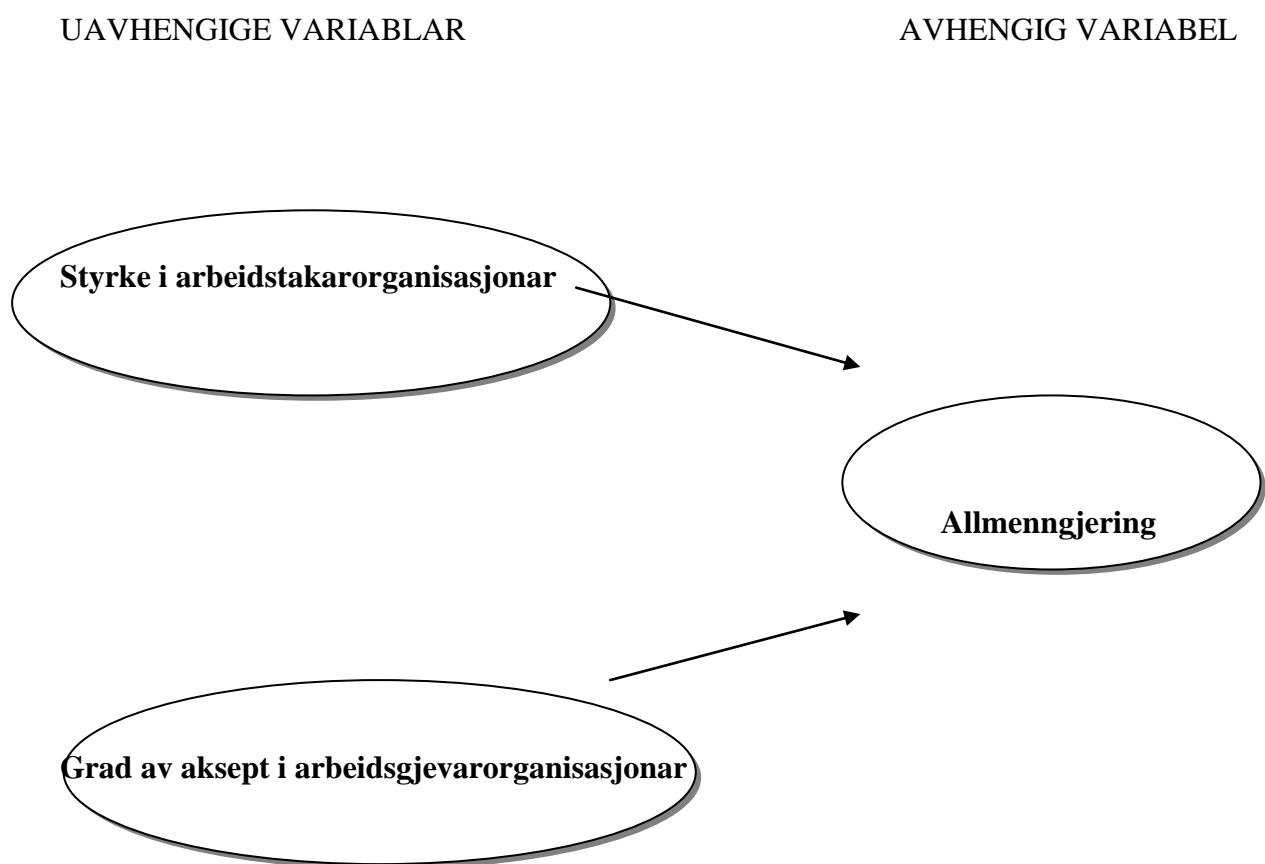
I følgje Nils Elvander si framstilling, er det fire måtar staten kan utøve inntektspolitikk på. Desse metodane omfattar politisk retorikk, nøytrale ekspertuttalingar, lønskontroll og stabiliseringsovereinskomstar (Elvander 1974: 104-105). Dei to første vil ikkje bli vidare utdjupa her. Materialet vil vera for omfattande, og den faktiske effekten vanskeleg å måle. Dei to siste derimot, som er av ein meir formell karakter, vil vera interessante.

Lønskontroll dreiar seg om at regjeringa, gjennom eit organ for overvaking av lønsutviklinga, forsøker å påverke marknadskreftene i den ønskjelege retninga. Kontrollorganet skal altså ha visse sanksjonsmulegheiter (Elvander 1974: 105). Stabiliseringsovereinskomstar omtalar Elvander som ei meir drastisk form for statleg innblanding, der alle grupper av lønsmottakarar og produsentar blir involvert for å lage store heilskapsoppgjer, med aktiv medverknad frå regjeringa (Elvander 1974: 105).

Elvander si framstilling kom ut i 1974. Mykje har skjedd sidan den gongen, også når det gjeld staten si rolle som inntektspolitisk aktør. Mellom anna har ein fått meir politisk uavhengige sentralbankar både i Noreg og Sverige, noko som har gjort renta til eit meir sentralt styringsverktøy når det gjeld inflasjon (Dølvik og Vartiainen 2002: 88-89, 96). Så sjølv om Elvander sin typologi har store føremoner reint analytisk, må ein altså nytte han med varsemd og vera klar på nye element som kjem til med tida.

2.6 Forklaringsmodell

Dei to hovudhypotesene, med sine uavhengige variablar, er no gjort greie for. Følgjande modell kan tene som illustrasjon og avslutning på kapittelet:



Figur 1: Modell av forskingsopplegget

3 METODE

3.1 Innleiing

Skrijving av ei masteroppgåve inneber mange val og avvegingar, også reint metodisk. I dette kapitlet vil dei vala som er gjort bli forklart. Analysestrategien, most similar systems- design, blir gjort greie for og eventuelle veikskapar og manglar ved det metodiske i oppgåva blir også kommentert. Data sin validitet og reliabilitet er ein sentral del av dette. Aller først kjem ei kort forklaring av kva komparativt case-studium er og kvifor ei slik metode i det heile er valt.

3.2 Komparativt case-studium

Gerring (2004: 342) definerer casestudim som "eit intensivt studie av ei einskild eining med føremål om å forstå ei større klasse av (liknande) einingar". Å samanlikne fleire case blir ein avart av dette, og David Collier (1993: 105) definerer komparativ metode som "analyse av eit lite antal case, eller liten N". Han peikar på at samanliknande metode regelmessig blir brukt til å teste hypoteser og at det kan bidra i utviklinga av nye hypoteser og teoriar (Collier 1993: 105). (Sitata er omsett frå engelsk til nynorsk av oppgåveforfattaren).

Det finst ein del føremoner med komparative case-studium framfor å berre studere eitt case. Mellom anna aukar ein talet på tilgjengelege observasjonar, ein får klarare kriterium for utveljing av data og variablar og dessutan sterkare bindingar mellom empiri og teori. Dette skal igjen leie til klarare konklusjonar om årsakssamanhengar (Andersen 2005: 94-95).

Utgangspunktet for val av metode i denne oppgåva er problemstillinga. Problemstillinga er i sitt vesen komparativ ved å fokusere på ein skilnad mellom to land, Noreg og Sverige. Tematikken rundt allmenngjering er kompleks. Arbeidslivsrelasjonane har lange historiske tradisjonar, regelverket er infløkt og aktørane har til dels inkonsistente preferansar.

Yin (2003: 13) understrekar at eit case-studium nettopp er kjenneteikna ved at ein undersøker eit fenomen innanfor ein kontekst og at grensene mellom fenomenet og konteksten er uklare. Dette er altså ei metode som tek høgde for at forklaringane kan vera mange og at mange moment påverkar i eit samspel.

Arbeidslivsrelasjonar i Norden er elles eit veleigna område for komparativ forskning (Elvander 1989: 48). Dei nordiske landa deler mange av dei politiske og økonomiske grunntrekka, og religiøst og kulturelt sett er dei einskaplege. Samstundes finst det mange interessante skilnader, til dømes når det gjeld konfliktløysingsmekanismar og inntektspolitikk. Skilnadene har historiske årsakar, og heng saman med ulike røynsler med industrialisering, moderne organisasjonsutbygging og gjennombrøt av demokratiske politiske system (Elvander 1989: 48).

3.3 Analysestrategi og generalisering

Føremålet med denne oppgåva er først og fremst å finne svar på problemstillinga. Statsvitskaplege teorianar blir brukt til å utleie hypoteser med føremål om å finne årsaksforklaringar i spesifikke tilfelle. Det er også eit siktemål at teoriane som blir brukt kan tilføyast noko nytt. Mulege resultat av hypotesetestinga kan vera ei presisering av gyldigheitsområdet til teoriane eller nokon av hovudvariablane deira, eller ei innføring av mellomliggjande variablar (Andersen 2005: 107).

I tillegg til det å teste teorianar på einskildtilfelle, er også generalisering eit viktig føremål innan statsvitskapleg forskning (Yin 2003: 10-11, Hellevik 2002: 114). Generalisering inneber, i følgje Hellevik (2002: 466), ”Slutning fra det enkeltstående til det allmenne, spesielt slutning fra resultatet i et utvalg til egenskaper ved det teoretiske univers av enheter utvalget er trukket fra.”

Ein skal også vera klar over at generalisering ikkje nødvendigvis inneber å finne fram til universelle lovar. Generalisering handlar ofte om å finne fram til teorianar om bestemte klassar av fenomen eller reglar som gjeld under visse føresetnader (Andersen 2005: 10). I følgje Lars Mjøset (2006: 7-8), har dette særleg vore relevant for undersøkingar han har gjort på grunnlag av Varieties of capitalism-teorien i Norden. Han peikar på at dei nordiske landa har ein del fellestrekk, men ikkje nok til at ein kan prate om ein generell nordisk kapitalisme-modell. Generalisering blir dermed som eit sett av kategoriar å samanlikne landa med, heller enn eit fenomen der dei aktuelle mekanismene blir isolert frå konteksten dei skjer innanfor (Mjøset 2006: 8).

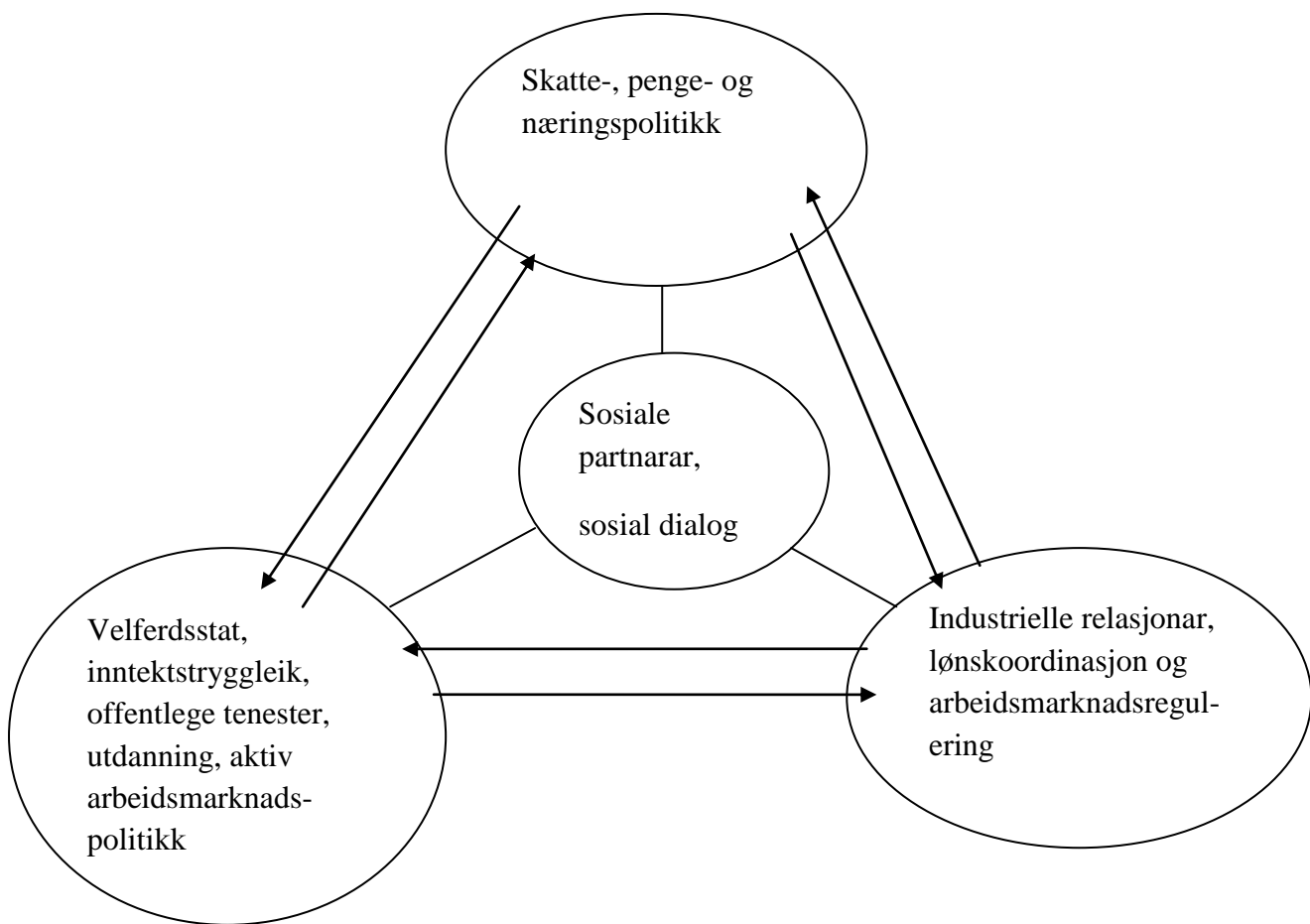
3.3.1 To like system

Ved case-studium kan ein ikkje utleie statistiske generaliseringar. Statistiske generaliseringar skjer gjennom den kvantitative statsvitskaplege metoden, og handlar om å trekke slutningar om eit univers av einingar på grunnlag av eit tilfeldig utval av desse (Yin 2003: 32). I staden er det muleg å gjera analytiske generaliseringar (Yin 2003: 10-11).

Analytisk generalisering handlar om teoretisk representativitet. Case-utveljinga skjer på ein slik måte at ein maksimerer variasjonen i dei omgrepa og variablane ein er interessert i, og minimerer anna variasjon (Andersen 2005: 15). Representativiteten av dei utvalte case blir dermed knytt til ei teoretisk tolking av variblar si forklaringskraft, heller enn statistiske utrekningar (Andersen 2005: 17). Det er ein slik representativitet denne oppgåva blir basert på.

Å samanlikne to like land, med føremål om å finne ut meir om dei ulikskapane som trass i alt finst, blir definert som "*most similar systems*"-tilnærming. (Andersen 2005: 107). Logikken bak ein slik forskingsdesign er at ein eliminerer så mange årsaksvariblar som muleg. Noreg og Sverige har svært mange politiske, sosiale og økonomiske likskapstrekk, og ein kan derfor sjå bort frå desse som forklaringar på at eit land vel å innføre allmenngjering.

Dei sosio-økonomiske likskapstrekk mellom Noreg og Sverige blir av Jon Erik Dølvik (2007: 12) oppsummert i følgjande figur:



Figur 2: Modell av sosio-økonomiske tilhøve i dei nordiske landa

Eit samspel mellom offentlege velferdsløysingar, lønskoordinasjon på arbeidsmarknaden og ein aktiv skatte- og næringspolitikk kjenneteiknar altså alle dei nordiske landa. Som konsekvens av dette mønsteret har ein fått høg sysselsetjing og relativt samanpressa løns- og inntektsstruktur. Offentleg sektor har spela ei nøkkelrolle ved både å drive omfordeling og sjølv vera ein arbeidsplass med relativt gode lønsvilkår, og eit omfattande sosialt tryggleiksnett har ført til at det i realiteten eksisterer minsteløner som bedrifter må overgå om dei vil tiltrekke seg arbeidskraft. Ein har dermed i stor grad unngått låglønne sektorar (Dølvik 2007: 12).

3.3.2 Analytisk generalisering

Neste spørsmål er om dette er ein god design for analytisk generalisering. Ei slik form for generalisering er muleg når case-utveljinga skjer ved at ein maksimerer variasjonen i dei omgrepa og variablane ein er interessert i, og minimerer anna variasjon (Andersen 2005: 15). Nettopp ei slik case-utveljing er gjort i denne oppgåva. Når det gjeld sjølve forskingsspørsmålet, kan dette generaliserast til kvifor ein stat i det heile vel å innføre allmenngjering. Eitt av hovudpoenga med generalisering er kontroll med uønskt variasjon (Andersen 2005: 16). Generalisering blir derfor i denne samanhengen å utelukke flest muleg forklaringsvariablar.

Det som gjer analytisk generalisering vanskeleg i dette tilfellet er kompleksiteten i saksfeltet. Sjølv om ein veit at både Noreg og Sverige opererer med sosiale tryggleiksnett og tette dialogar mellom stat og arbeidslivspartane, kan det likevel eksistere skilnader i omfang av eller utforming av dei ulike ordningane. Dette kan også svinge over tid, og det kan vera kulturelle skilnader som er vanskelege å måle. Modellen illustrerer altså berre systemet i grove trekk.

Samla sett må ein kunne seia at å samanlikne Noreg og Sverige på eit tema som går på industrielle relasjonar, er ei god løysing. Resultata må likevel tolkast med stor varsemnd, og ein må alltid ha mulegheita for uoppdaga forklaringsfaktorar i mente.

3.4 Hypoteser og kausalitet

3.4.1 Høvet mellom hypotesene

Hovudhypotesene for denne oppgåva vart presentert i teorikapittelet og hadde følgjande ordlyd:

H 1: Noreg har innført allmenngjering fordi dei norske arbeidstakarorganisasjonane er svakare enn dei svenske.

H 2: Noreg har innført allmenngjering fordi arbeidsgjevarorganisasjonane i Noreg i større grad enn i Sverige har akseptert statleg innblanding i lønsfastsetjinga.

To mulege årsaksforklaringar på kvifor Noreg har innført allmenngjering blir stilt opp. Hypotesene inneber ingen presiseringar av kor viktige kvar av forklaringsfaktorane er, men dette bør den som utfører analysen ha eit medvite tilhøve til. H1 og H2 er begge årsaksforklaringar. I slutningar om årsakssamanhengar kan vilkåra vera naudsynte eller tilstrekkelege (Hellevik 2002: 418-419). I dette tilfellet inneber det at allmenngjering blir innført *berre* dersom organisasjonskarakteristikkane i H1/H2 er oppfylt, eller at det *iallfall* er innført om karakteristikkane stemmer.

H1 og H2 er ikkje meint å vera gjensidig utelukkande, og kan fungere saman eller kvar for seg. Det blir heller ikkje sett fram nokon påstand om at desse to er dei einaste mulege forklaringane. Dermed står vi overfor to tilstrekkelege, men ingen naudsynte vilkår. Om arbeidstakarorganisasjonane viser seg å vera svakare i Noreg enn i Sverige, tydar det på ei styrking av H1. H2 kan like fullt gjelde.

Dersom arbeidstakarane viser seg å vera sterkare enn det H1 går ut ifrå, er altså allmenngjering like fullt innført, men av andre årsakar. Hypotesen er i utgangspunktet forkasta. Her er det viktig å vera klar over at andre faktorar kan tenkjast å påverke i samspel, slik at arbeidstakarstyrken ikkje totalt er utelukka som forklaringsfaktor. Ein tilstrekkeleg faktor er det likevel ikkje.

Når ein tek utgangspunkt i hypoteser er det ein viss fare for at ein automatisk søker funn som kan stadfeste desse. Til dømes når ein skal finne ut om arbeidstakarorganisasjonane i Noreg i større grad enn i Sverige har akseptert statleg innblanding i lønsfastsetjinga (H2), er kjeldene mange, tidshorisonten lang, og det kan vera freistande å plukke ut dei funna som stemmer best overeins med hypotesen. Men jo fleire og meir oppfinnsame forsøk på å avkrefte ei hypotese, jo meir lit kan ein feste til undersøkinga (Hellevik 2002: 16).

I denne oppgåva er det gjort eit eksplisitt poeng ut av å nytte hendingar og synspunkt frå dei same tidsperiodane. Openbart er det framleis fare for at ein har valt ut for mange tilfeldige hendingar og synspunkt, eller at ulike kontekst har disponert for ulike utfall. Det må ein berre ta høgde for i tolkinga av resultata. Men funna viser seg på ingen måte å stadfeste hypotesen i

overdriven grad, noko som kan vera ein peikepinn på at testinga har føregått på tilstrekkeleg kritisk vis.

3.4.2 Kausalitet

Ei anna utfordring knytter seg til kausalitet. Ved årsakshypoteser, slik som H1 og H2 i denne oppgåva, finst det ein årsaksvariabel (uavhengig variabel) og ein effektvariabel (avhengig variabel). Kausalitet dreiar seg om påverknadstilhøvet mellom dei to variablane. I følge Hellevik (2002: 59) er ein vanleg definisjon av kausalitet at verdien på effektvariabelen blir endra, når også verdien årsaksvariabelen endrar seg. Hellevik (2002: 59-60) understrekar at dette er ein noko upresis definisjon i og med at einskilte varibalar, som fødselsår, kan vera umulege å endre. Ein må i så fall sjå på ulike einingar. Det viktigaste er likevel å sikre seg at ein ikkje står overfor spuriøse effektar som følgje av felles bakliggjande variablar (Hellevik 2002: 60-61).

Ein muleg bakliggjande variabel kan vera auka globalisering. Til dømes kan medlemskapen i EØS både ha ført til ein type arbeidsliv der folk ser mindre behov for å melde seg inn i ei fagrørslé, og til at politikarane tek i bruk lovverk for å hindre sosial dumping. Her kan innvendingane vera at Sverige stort sett har møtt dei same utfordringane med internasjonalisering som Noreg, og at det ikkje herskar nokon tvil om at arbeidstakarorganisasjonane aktivt har stilt krav til regjeringa om allmenngjering. Det er likevel ein god sjanse for spuriøse effektar, i og med at saksfeltet er komplekst.

Dersom ein samanliknar einingar som er like på andre mulege årsaksvariablar, vil ein finne den direkte effekten av den variabelen ein er interessert i (her styrken på arbeidstakarorganisasjonane) (Hellevik 2002: 61). Ved å samanlikne med Sverige kan ein som nemnt isolere nokre av desse, men det er ikkje muleg å ta høgde for alle. I denne oppgåva kan ein rett og slett ikkje ta mål av seg til å påvise kausalitet. Ein dreg føremoner både av samanlikninga med eit anna land og at case-studiet gir ei brei og djup innsikt i stoffet, men får ingen sikre konklusjonar.

3.5 Forskingsmetode og kjeldemateriale

Det finst tre hovudtyper av kjelder i samfunnsforskninga: Aktørar, respondentar og dokument (Grønmo 1998: 76). Denne masteroppgåva er i all hovudsak basert på dokumentanalyse, og ei

lang rekkje skriftlege kjelder er nytta. Lovar, lovforarbeid (som offentlege utgreiingar, odelstingsproposisjonar, stortingsproposisjonar, riksdagsproposisjonar), høyringsuttalingar, tidlegare relevant forskning på området inkludert ei doktoravhandling, avisartiklar, organisasjonsvedtak, ei hovudoppgåve inkludert intervju gjort av den respektive oppgåveskrivaren og nettsider er det viktigaste materialet.

3.5.1 Validitet

Om kjeldene og kombinasjonen av desse er relevante for problemstillinga er eit spørsmål om validitet. Validitet handlar om data sin relevans for problemstillinga, om empirien som er henta fram er eigna til å undersøke det ein verkeleg har tenkt å få svar på (Hellevik 2002: 183).

Problemstillinga innebar i vårt tilfelle ei naudsynt avklaring av omgrepet allmenngjering. ”Allmenngjorte tariffavtalar” vart operasjonalisert til å gjelde den norske ordninga med lovfesting, sjølv om ein også kunne sagt at den svenske ordninga representerer ei form for allmenngjering. I dette tilfellet er det interessante å sjå på ein skilnad som eksisterer mellom Noreg og Sverige, finne ut kva denne spesifikt består i, og kvifor skilnaden eksisterer. I så måte blir operasjonaliseringa her vurdert som korrekt.

Det blir i oppgåva gjort greie for at den statlege innblandinga er hovudskilnaden, og det er denne det blir fokusert på i drøftingane, særleg under hypotese 2. Utvalet av kjeldematerialet er gjort som følgje av dette. Det norske og svenske regelverket knytt til utstasjonerte arbeidstakarar sine rettar blir presentert, med dei naudsynt rettskjeldene. Lovverket på norsk side står klart å lesa, medan rettsreglane i Sverige er noko meir samansette. SOUar , proposisjonar og dommar, som også blir sett på som fullverdige rettskjelder (Andenæs 1997:25), blir brukte til å utfylle forklaringa.

H1 handlar om styrken til arbeidstakarorganisasjonane, og denne blir operasjonalisert til Menz sin organisasjonsmodell. Modellen inkluderer fire sider av maktaspektet, desse er relativt enkle å måle og derfor samanlikne. Det som eventuelt svekkar modellen, er den manglande historiske dimensjonen. Som oppgåva vil vise, har det skjedd store endringar, særleg på svensk side, dei siste 30 åra. Desse kan vera relevante for kor sterke organisasjonane faktisk er, sjølv om det ikkje kjem fram i indikatorane. Modellen blir likevel

rekna som så god og passande for føremålet, at ein berre må ta med seg dei svake sidene som parentesar til konklusjonane.

H2 dreiar seg om aksepten for statleg innblanding i lønsfastsetjinga blant arbeidsgjevarorganisasjonane, som blir operasjonalisert til å dreie seg om haldningar til tvungen voldgift og inntektspolitikk. At dette er rette fokusområde for allmenngjeringsspørsmålet er ikkje opplagt, men det er på det reine at allmenngjering nettopp handlar om lønsfastsetjing, og i NHO sitt notat til Stortinget sin kommunalkomiteé frå 1993 blir det også understreka at den komande lova minnar om "tvungen lønsnemnd". Ein må derfor seia at informasjon om haldningar til inntektspolitikk og tvungen voldgift er relevant.

Grunnlagsmaterialet for å finne fram til arbeidsgjevarane sine haldningar på norsk og svensk side er svært variert. Mykje av det er innspel i samband med lovgjevingsprosessar og andre offisielle høyringsuttalingar. Også avisartiklar, litteratur og møtereferat blir brukt, for å nemne noko. Det kan vera greitt å understreke at eit slikt mangfald blir sett på som ein styrke innan forskinga. Ulike kjelder kompletterer kvarandre, og eit godt case-studium er kjenneteikna av at ein nyttar så mange kjelder som muleg (Yin 2003: 85).

Eigne intervju er ikkje gjort i denne oppgåva. I eit forskingsopplegg som i så stor grad dreiar seg om haldningar og aksept, kunne det mulegeins vore ein styrke. Intervju er ei metode som eignar seg godt for å kartlegge samansette synspunkt og haldningar (Rubin og Rubin 2005: 2-3).

Men for det første har andre typer pålitelege kjelder vore relativt lett tilgjengelege, og det har ikkje blitt sett på som naudsynt å bruke tid og krefter på å intervju i tillegg. Intervjuet inneber også fare for både medviten feilinformering, at objektet låser seg på grunn av trugande spørsmålsformuleringar eller gir den informasjonen han/ho trur utspørjaren vil ha (Yin 2003: 86, 90-91), noko som igjen peikar mot at det skal gode grunnar til for å bruke ressursar på denne typen informasjonsinnhenting. Validiteten av den innhenta informasjonen blir derfor vurdert som tilstrekkeleg, også utan supplerande intervju.

3.5.2 Reliabilitet

Reliabilitet handlar om kor presis empirien i oppgåva er. Medan validitet går på kva slags data som er samla inn, er reliabilitet eit spørsmål om korleis datainnsamlinga har føregått (Hellevik

2007: 183). Eit essensielt kriterium i så måte, er at informasjonen er etterprøvbar, slik at andre forskarar kan koma fram til same resultatet (Hellevik 2002: 184).

Det aller meste av informasjonen som er henta inn i denne oppgåva, kan andre lett finne fram til ved å nytte dei same bøkene, dokumenta og nettsidene. At intervju ikkje er brukt, styrkar dermed reliabiliteten.

Mykje av stoffet som er brukt er eksplisitt meiningsberande. Det har ikkje vore eit føremål å teste kor gode argumenta er, eller om faktagrunnlaget dei kviler på er tilfredsstillande, men heller å skildre og vurdere kva retning argumenta peikar i. Det er dermed brukt deskriptiv argumentasjonsanalyse (Bergström og Boréus 2005: 145). I ei slik type analyse peikar Yin (2003: 87) på at det er viktig å vera klar over at dokumenta kan vera produserte til andre føremål, og at ein må ha dette med seg når ein les.

Det kan vera tendensiøst å trekkje parallellar mellom høyringsinnspel til lovverk på 1930- eller 50-talet og haldningar til allmenngjering i dag. Det blir likevel i oppgåva understreka kva lovar eller avgjerder som innspela knytter seg til, og dei vidare slutningane av dette er det oppgåveskrivaren sjølv som står for. Mykje av stoffet som blir framstilt er dessutan klart og tydeleg i meiningsinnhaldet sitt. Setningar og avsnitt blir i fleire tilfelle gjengitt for å understreke at det ikkje er subjektive tolkingar av tekstane som blir lagt til grunn for analysen, og reliabiliteten blir samla sett vurdert å vera god.

4 RETTSTILSTANDEN I NOREG OG SVERIGE

4.1 Innleiing

Rettstilstanden i Noreg og Sverige har utvikla seg ulikt dei seinare åra. Ein har vore oppteken av å verne rettane til utstasjonerte arbeidstakarar i begge landa, men metodene har vore ulike. I dette kapittelet blir hovudtrekka i det som har skjedd presentert. Ein kan ikkje alltid dra parallellar, og ting som har skjedd i Sverige, har ikkje alltid eit motstykke i Noreg. Det vil likevel bli gjort ei samanliknande framstilling til slutt, der den noverande rettstilstanden for utstasjonerte arbeidstakarar i dei to landa blir presentert skjematisk.

Oppgåva blir avgrensa til å handle om lønsvilkår. Allmenngjering inneber også ”arbeidsvilkår” generelt, men dette er eit meir omfattande tema, og kan vera vanskeleg å måle. Lønsvilkåra er lette å undersøke, især minstelønssatsane som ofte går direkte fram av tariffavtalen.

Fokus vil bli lagt på byggebransjen og tariffavtalar knytt til denne. I byggebransjen er det gjort såpass stor bruk av utstasjonert arbeidskraft i Noreg dei siste åra at det er den einaste bransjen som har fått tariffavtalen sin allmenngjort for heile landet (Forskrift 6.oktober 2008 nr. 1121).

Det vart registrert 22912 arbeidstakarar i utanlandske verksemdar i Noreg i 2008 (fafo.no (b)). Sentralskattekontoret for utanlandssaker, som hentar inn desse tala, oppgir at det ikkje er muleg å skilje på bransjar, men at dei fleste av oppdraga er utførte på plass for bygge- og monteringsarbeid (fafo.no (b)). Sverige har ikkje eit tilsvarande oversyn, men det rår likevel ei allmenn semje om at utstasjonering til Sverige først og fremst skjer i bygg- og anleggsbransjen (SOU 2008: 123: 219).

Byggebransjen er eit område som eignar seg for samanlikning mellom Noreg og Sverige. Boikottaksjonar og rettssaka i kjølvatnet av desse, Laval-saka, dreia seg om lønsvilkåra til arbeidstakarar utstasjonert på ein byggeplass. Dommen i saka førte til endringar i rettstilstanden og eit fornya fokus på temaet. I Noreg er byggeverksemd, som nemnt, den bransjen som har fått mest fokus i samband med allmenngjering.

4.2 Noreg

4.2.1 Generelt

Noreg har i visse bransjar innført eit system med allmenngjering av tariffavtalar. Når det gjeld byggebransjen, trådde forskrifta om allmenngjering for byggeplassar i Noreg i kraft i 2007 (Lo.no (c)). Forskrifta er heimla i allmenngjeringslova frå 1993, som har som føremål å sikre utanlandske arbeidstakarar som arbeider i Noreg, løns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med dei vilkåra norske arbeidstakarar har (Ot.prp. nr. 26 (1992-93): 3).

4.2.2 Allmenngjeringslova

Allmenngjeringslova vart innført i samband med norsk innmelding i EØS. EØS-avtala innebar fri utveksling av tenester og arbeidskraft, og regjeringa vurderte at dette kravde eit sterkare statleg engasjement for lønsrettane til utanlandsk arbeidskraft enn før (Ot.prp. nr. 26 (1992-93): 5). Tidlegare hadde desse rettane vorte sikra gjennom ei avtale mellom Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening frå 1975, som sa at utanlandske arbeidstakarar skulle ha likeverdige lønsvilkår med norske arbeidstakarar. Organisasjonane skulle sjølve kontrollere at det vart oppfylt (Ot.prp. nr. 26 (1992-93): 5). Problemet hadde forøvrig ikkje vore særleg stort, da det sidan 1975 hadde vore strenge restriksjonar på innvandringa til Noreg (Ot.prp. nr. 26 (1992-93): 7).

4.2.3 Om opplegget og ordninga

Det er den regjeringsoppnemnde tariffnemnda som avgjer om ei kollektivavtale kan allmenngjerast (allmgl.§§3,5). Nemnda er sett saman av fem faste medlemmar, inkludert ein leiar og to representantar frå høvesvis arbeidstakar- og gjevarsida. Dei tre andre er oppnemnte av regjeringa. Partane i ei aktuell sak kan også få kvar sin representant i nemnda, så sant desse

ikkje er representerte frå før (allmgl.§3.) Nemnda kan sjølv ta opp ei kollektivavtale til vurdering, eller ein arbeidstakar- eller gjevarorganisasjon som er part i avtalen, og oppfyller visse andre lovfastsette vilkår, kan krevje det (allmgl.§4).

Ei kollektivavtale blir ikkje utan vidare allmenngjort. Det er eit vilkår for allmenngjering at utanlandske arbeidstakarar utfører, eller kan koma til å utføre, arbeid på vesentleg dårlegare vilkår enn det som gjeld etter landsomfattande tariffavtalar for same fag eller bransje, eller det som elles er normalt for den aktuelle staden og yrket (allmgl.§5). Dette må den parten som reiser krav om allmenngjering, dokumentere (allmgl.§4).

4.2.4 Forskrift om allmenngjering på byggeplassar

Det var austutvidinga av EU som for alvor aktualiserte behovet for allmenngjering (Fafo.no (c)). Første gongen ei kollektivavtale vart allmenngjort var i samband med utvalte landbaserte petroleumsanlegg i 2004 (Fafo.no(c), Forskrift om allmenngjering av tariffavtalar for enkelte petroleumsanlegg på land), og etterpå er det treft tre andre vedtak om allmenngjering i nemnda, mellom anna om byggeplassar (Fafo.no (c)).

Forskrifta om allmenngjering på byggeplassar vart vedteken 21.november 2006 og trådde i kraft 1.januar 2007 (Arbeidstilsynet.no (a)). Forskrifta gir i § 4 pålegg om visse minstelønsstandardar. Her er rettane presisert både for faglærte, ufaglærte og personar under 18 år. Til dømes har faglærte for tida krav på 141, 75 kroner timen, medan ufaglærte utan bransjeerfaring minimum skal ha 127, 50 kroner timen. Forskrifta skil i utgangspunktet ikkje på norske og utanlandske arbeidstakarar. Det avgjerande er at arbeidet føregår på norsk territorium (allmgjl. §2).

Sanksjonane arbeidsgjevarar risikerer for å bryte dei ovannemnde vilkåra er, i følge allmenngjeringslova § 14 og 15, boikott frå norske arbeidstakar- eller gjevarorganisasjonar eller straff i form av bøter. Allmenngjeringslova § 15 varslar straffesanksjonar ved forsetteleg

eller aktlaust brot på rettar som følgjer av vedtak i Tariffnemnda eller ved brot på opplysningsplikta som følgjer av allmgjl. § 10. Straff for å bryte tariffavtalte vilkår blir elles ikkje brukt i det norske arbeidslivssystemet, da reglane om dette vart oppheva i 1956 (NOU 2001:14: 70).

Den andre sanksjonsforma, boikott, inneber ein eller anna form for press for å hindre nokon i å utøve økonomisk samkvem med andre (boil. § 1). Retten til å nytte boikott er utvida i høve til normale arbeidstilhøve (Ot.prp. nr. 92 (2005-2006): 2). I tilfelle med allmenngjorte tariffavtalar er det gjort unnatak frå fleire av boikottlova sine vilkår om når denne aksjonsforma er lovleg. Boikott vil ikkje vera forbode på grunn av at det er utilbørleg på grunn av føremålet og det blir ikkje stilt krav om rimeleg høve mellom føremålet med aksjonen og mulege skadeverknader (allmgjl. §14, jf. boil. § 2 c). I tillegg kan arbeidstakarane som er råka eller fagforeiningane deira reise privat straffesak (allmgjl. § 15. 2.ledd).

4.2.5 Fornyng av forskrifta

Det var LO som på vegne Fellesforbundet, tok initiativ til allmenngjeringa på byggeplassar i heile landet (Arbeidsdepartementet 2006a). På grunnlag av omfattande dokumentasjon både frå Fellesforbundet og Arbeidstilsynet på at sosial dumping føregjekk, tok Tariffnemnda kravet til følgje (Arbeidsdepartementet 2006a, 2006b). Sosial dumping inneber at utanlandske arbeidstakarar som utfører arbeid i Noreg får vesentleg dårlegare løns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakarar (Arbeidstilsynet.no (b)).

Da LO sette fram krav om fornyng i 2008, gjorde Tariffnemnda vedtak om at forskrifta skulle gjelde fram til 2010 (Fafo.no (c)).

4.2.6 Solidaransvar

I 2009 kom eit tilskot om solidaransvar inn i allmenngjeringslova. I følgje §13 1.ledd heftar ein oppdragsgjevar for løna til arbeidstakarane dersom underleverandøren, som i utgangspunktet er arbeidsgjevar, ikkje er i stand til det. Føremålet med regelen er å styrke

lønsrettane til arbeidstakarane, og sikre at dei som har hatt føremoner av arbeidsinnsatsen også må betale for han (Ot.prp. nr. 88 (2008-09) : 56).

Samstundes vart det også innført nye bestemmingar som skulle gjera det enklare å ta allmenngjeringsinstituttet i bruk (Ot.prp. nr. 88 (2008-09) : 18-19). Vilkår for at tariffnemnda kunne gjera vedtak vart nærare presisert, og kravet til dokumentasjon vart fjerna i dei tilfella der det berre dreia seg om vidareføring av eit tidlegare vedtak (Ot.prp. nr. 88 (2008-09) : 67-68, allmgjl. §§5 og 8).

4.2.7 Høvet til EØS-retten

Da allmenngjeringslova vart innført i 1993, vart det gjort ei vurdering av om ordninga var i tråd med EF-retten. På bakgrunn av tidlegare dommar i EF-domstolen kom regjeringa fram til at dette låg godt innanfor det som var tillete (Ot.prp. nr. 26 (1992-93): 5-6).

I 1999 vart utstasjoneringdirektivet implementert, men dette førte ikkje med seg endringar i lønsrettane for utanlandske arbeidstakarar (Menz 2008: 172). I 2006 vedtok EU tenestedirektivet. Føremålet med tenestedirektivet var å etablere eit felles rammeverk for å gjera den frie tenestevetkslinga i EU enklare, og var dermed relevant for situasjonen til utstasjonerte arbeidstakarar (European Parliament). Direktivet var gjenstand for lange og oppheita debattar i Noreg (europaveien.no, [Neitileu.no](http://neitileu.no)), men implementeringa av det har så langt ikkje hatt direkte konsekvensar for bruken av allmenngjering.

Etter at allmenngjeringsinstituttet er teke i bruk, er det fleire gonger reist påstandar om at ordninga strir mot EF-retten. 29. januar i år vart det avsagt ein dom i Oslo tingrett, etter at ni verft hadde hevda at allmenngjeringsforskrifta for skips- og verftsindustrien var i strid med EØS-retten (Tingrettsdom 09-050167TVI-OTIR/06). Retten viste til ei uttaling frå ESA, som stadfesta at så ikkje var tilfelle.

ESA er EFTA sitt overvakingsorgan, som har ansvar for å sjå til at EØS-avtalen blir fulgt opp av medlemsstatane (eftasurv.int). ESA konkluderte med at EØS-avtalen, nærare bestemt utstasjoneringdirektivet, ikkje er til hinder for at minsteløna kan variere med geografisk

område, og heller ikkje bransje. Nivået på minstelønene er det dessutan heilt opp til medlemslanda sjølve å avgjera (Tingrettsdom 09-050167TVI-OTIR/06: 8.) Saksøkarane fekk dermed ikkje medhald i Oslo tingrett.

4.3 Sverige

4.3.1 Generelt

I ein rapport til European Industrial Relations Observatory (EIRO) frå 2003 uttrykkjer den svenske regjeringa seg slik:

”Ulikt mange andre medlemsstatar i EU, har Sverige inga minsteløn eller system med utviding av kollektivavtalar til uorganiserte arbeidstakarar og -gjevarar. Hovudverkemiddelet for å motarbeide sosial dumping er dermed styrken til partane og pressmiddelet frå fagforeningane om at dei kan nytte kampmiddel mot utanlandske arbeidsgjevarar som dei mistenker for å drive med den slags” (Eurofound.europa.eu) (Omsett frå engelsk til nynorsk av oppgåveskrivaren)

Dette oppsummerer i stor grad tilhøva for arbeidstakarar utstasjonert i Sverige. Lønsvilkåra deira blir ikkje lovfesta, men sikra gjennom at dei svenske fagforeningane kan truge med kampmiddel som streik, sympatistreik og boikott dersom det ikkje held svensk nivå. Streik inneber at arbeidstakarane i fellesskap heilt eller delvis legg ned arbeidet sitt (Riksmeklingsmannen.no (a)). Boikott er forklara under avsnittet om rettstilstanden i Noreg.

Situasjonen i Sverige har likevel utvikla seg dei siste åra. Da Sverige gjekk inn i den europeiske fellesmarknaden i 1994, vart det slutt på nasjonale reguleringar av kven som kunne kome inn på den svenske teneste- og arbeidsmarknaden (Menz 2008: 166), noko som utløyste behov for nye tiltak for å sikre lønsvilkåra til utstasjonerte arbeidstakarar.

4.3.2 Lex Britannia

I Sverige er retten til å vedta kampmiddel grunnlovsfesta. I følge den svenske regjeringsforma § 17 2.kapittel er utgangspunktet at både arbeidstakar- og arbeidsgjevarforeningar har høve til å vedta faglege kampmiddel, så lenge ingenting anna følgjer av lov eller avtale (SOU 2008: 123: 147).

Det er hovudsakleg medbestämmandelagen §§41-41b som avgrensar denne retten (prop. 2009/10: 48: 39). Her blir det mellom anna slått fast at arbeidstakarar som er bundne av kollektivavtale gjennom ein organisasjon, ikkje får delta i aksjonar når desse ikkje er iverksette av den same organisasjonen (mbl. § 41, 1.ledd.)

Med Lex Britannia vart retten til å nytte kampmiddel utvida (Menz 2008: 166). Bakgrunnen var ei rettssak som følgje av at eit kypriotisk selskap hadde hatt svenske arbeidarar tilsett på det kypriotiske fartøyet JSS Britannica. Svenske fagforeiningar kravde at selskapet skulle betale etter svenske, i staden for kypriotiske, lønsstandardar, og da kravet ikkje vart innfridd, gjekk dei til aksjon. Aksjonen viste seg å vera ulovleg fordi det eksisterte ei gyldig kollektivavtale, og lova vart i ettertid endra (Menz 2008: 166).

Lovendringa, den såkalla Lex Britannia, kom i 1991. Ho kom til uttrykk i medbestämmandelagen §§25a, 31a og 42 (SOU 2008: 123: 161) , og innebar at i tilfelle med utstasjonerte arbeidarar skulle det likevel vera tillete å gjennomføre aksjonar, sjølv om ei utanlandsk gyldig kollektivavtale eksisterte (SOU 2008: 123: 164-165). Føremålet var å hindre sosial dumping og sikre konkurransekrafta til innanlandske selskap (SOU 2008: 123: 161).

Den konservative mindretalsregjeringa under Carl Bildt trekte Lex Britannia tilbake, men ei seinare sosialdemokratisk regjering gjeninnførte henne (Menz 2008: 123: 166). Etter Laval-dommen, som er omtala nedanfor, er lova endra på nytt.

4.3.3 Laval-dommen

Laval-dommen frå 2007 har resultert i nye endringar i den svenske arbeidsretten. Laval-dommen kom opphavleg av eit tilfelle med latviske arbeidstakarar utstasjonert på eit bygningsoppdrag i den svenske byen Vaxholm. Laval er eit latvisk selskap som leiger ut latvisk arbeidskraft til selskap som opererer i Sverige, i dette tilfellet Baltic, som gjekk konkurs i mars 2005 (Laval-dommen: 2).

Det svenske Byggettan, som er ein del av Svenska Byggnadsarbetareförbundet, kravde at Laval skulle slutte seg til kollektivavtala som galdt i den svenske bygningsbransjen (Laval-dommen:2-3). Denne avtala ga mellom anna arbeidstakarane rett til å forhandle om løn, og eit minstekrav på 109 kroner timen om forhandlingane ikkje førte fram (Bell: 6). Da Laval ikkje godtok kravet, gjekk Byggettan til boikottaksjon. Aksjonen arta seg mellom anna som fysisk blokade mot byggeplassen (Bell: 6), og det enda med at Laval stemna Byggnads og Elektrikerförbundet, som hadde sett i verk solidaritetsaksjonar, for Arbetsdomstolen i Sverige i desember 2004 (Laval-dommen: 3).

I samband med rettssaka vart det henta inn uttalingar frå EF-domstolen. Domstolen la både utstasjoneringsdirektivet og EF-traktaten til grunn, og slo fast at aksjonen hadde vore ulovleg. Fagorganisasjonane måtte betale erstatning til Laval (Laval-dommen: 1), og den svenske regjeringa måtte setja igang prosessar for å få endra lovgjevinga.

EF-domstolen avgjorde, for det første, at kravet som vart stilt til Laval var ulovleg. Konklusjonen var basert på at berre dei formene for lønskrav som blir nemnt i utstasjoneringsdirektivet, kan leggjast til grunn, og at ein ikkje kan krevje nye lønsforhandlingar frå tilfelle til tilfelle (Laval-dommen: 5). Utstasjoneringsdirektivet nemner lovfastsette minstelønssatsar, allmenngjorte kollektivavtalar og kollektivavtalar som har ”generell anvendelse” (Utsasjoneringsdirektivet art. 3.1 og 3.8).

For det andre vart det konkludert med at streiken i det gitte tilfellet var ulovleg. EF-domstolen slo fast at Lex Britannia, som i praksis gjer eit skilje mellom aksjonar mot svenske og utanlandske selskap, var diskriminerande, og dermed ugyldig etter EF-retten (Laval-dommen: 7-8)

4.3.4 Lovendringar etter Laval-dommen

Etter Laval-dommen har det kome både ei Svensk Offentleg utgreiing (SOU), ei rekkje høyringsinnspel kring denne og ein proposisjon som vurderer dei rettslege konsekvensane. Særleg to lovendringar er interessante i samband med hovudkonklusjonane i dommen.

Utstasjoneringslova har fått ein ny §5a som presiserer kva vilkår som må vera oppfylte for at kollektive aksjonar skal vera lovlege og i medbestemmingslova blir det føyd til ein §42a som tydeleg grip inn i Lex Britannia.

Den svenske regjeringa tolka Laval-dommen slik at det framleis er tillete å la partane i arbeidslivet regulere lønsnivået for utstasjonerte arbeidstakarar (Proposition 2009/10:48: 28). Det domstolen derimot kritiserte, var kravet om at ein arbeidsgjevar skulle forhandle om løn frå oppdrag til oppdrag (Laval-dommen: 5). Med den nye §5a i utstasjoneringslova er dette ikkje lenger tillete.

Det vart også gjort ei vurdering av om det svenske systemet med kollektivavtalar var grunnlag godt nok for lønskrav mot utanlandske selskap (Proposition 2009/10: 48: 28-32).

Utstasjoneringsdirektivet artikkel 3.8, 2.ledd presiserer at krava må vera i tråd med kollektivavtalar som har ”allmenn gyldighet”, og det var spørsmål om det svenske systemet, som ikkje har eit allmenngjeringsinstitutt tilsvarende det norske, var tilstrekkeleg. Regjeringa la vekt på at Sverige har svært høg dekningsgrad av sentrale kollektivavtalar (Proposition 2009/10: 48: 30), og at formuleringa skal ha vorte til nettopp med tanke på svenske og danske tilhøve (Proposition 2009/10:48: 39). Dei konkluderte med at systemet er omfatta av direktivbestemmingane (Proposition 2009/10: 48: 30).

I tillegg tek medbestämmandelagen §42a eit oppgjer med praksisen knytt til Lex Britannia-bestemminga. Her blir det motsette av det Lex Britannia inneber slått fast, nemleg at forbodet mot å setja iverk kollektive aksjonar for å påverke tredjepart sine avtalevilkår, også skal gjelde i ein utstasjoneringssituasjon (Proposition 2009/10: 48: 28). Konklusjonen frå EF-domstolen er dermed fulgt opp.

4.4 Samanlikning

Oppsummert kan ein samanlikne rettstilstanden for utstasjonerte arbeidstakarar i byggebransjen i Noreg og Sverige slik:

	NOREG	SVERIGE
Lønsrettar	Lovfesta	Kollektivavtalefesta
Lønsfastsetjar	Staten og partane i arbeidslivet	Partane i arbeidslivet
Sanksjonar	Straff og boikottaksjonar	Boikottaksjonar
Rettshandhevar	Staten og partane i arbeidslivet	Partane i arbeidslivet
EF-rettsleg stilling	Sterk	Svak

Tabell 1: Rettstilstand i Noreg og Sverige

5 ORGANISASJONSMAKT

5.1 Innleiing

Det er, som nemnt i teorikapitlet, Menz sin organisasjonsmodell som skal nyttast til å drøfte hypotesen om arbeidstakarorganisasjonane. Hypotesen (H1) hadde følgjande ordlyd:

Noreg har innført allmenngjering fordi dei norske arbeidstakar-organisasjonane er svakare enn dei svenske.

I hypotesen blir det gjort ein føresetnad om at ønskje om allmenngjering heng saman med å kjenne seg for svak til å stå opp mot sosial dumping på eiga hand. Det vil derfor aller først bli gjort greie for korleis arbeidstakarsida stiller seg til allmenngjering. Etter dette kjem ei utgreiing av funna knytt til organisasjonsmodellen i Noreg og Sverige. Denne blir til slutt oppsummert i ein tabell for å få ei enkel samanlikning å gå inn i analysen med.

5.1.1 Haldningar til allmenngjering

I Noreg har både Fellesforbundet og LO vore aktive i debatten om allmenngjering, og det er derfor naturleg å referere til begge to. På svensk side har debatten vore meir knytt til spesifikke saker som Laval, og lovendringar i samband med desse. Det svenske Byggnads har ikkje levert eigne høyringsuttalingar, men Sven Ljung, utgreiar i Byggnads, stadfestar i ei epostveksling med oppgåveskrivaren at dei stiller seg bak svensk LO sine synspunkt i høyringsuttalinga som blir referert nedanfor (Ljung 2010 [epost]).

Fellesforbundet

Fellesforbundet har omlag 21000 medlemmar som er omfatta av Fellesoverenskomsten for byggfag (Fellesforbundet.no). Det var dermed ein naturleg aktør til å reise begjæringa om allmenngjering i byggebransjen, og har elles vore ein tydeleg pådrivar for utvida bruk av allmenngjeringsinstituttet. Uttalingar frå møte og tillitsvalde i forbundet viser at allmenngjering blir sett på som eit velkome verkemiddel i den situasjonen Noreg har vore i dei siste åra, men at ein grunnleggjande skepsis alltid er tilstades.

I eit føredrag av Arve Bakke (2007), leiaren i Fellesforbundet, blir hovudaspekta ved allmenngjeringsinstituttet teke opp. Om suksessen av allmenngjeringa konkluderer han slik:

”Allmenngjering har ført til at oppdragsgjevarane som er opptatt av at regelverket skal følgjast, også hos underleverandørane, har stilt krav. Og det å stille krav har verka. Det blir rapportert om færre innslag av useriøse aktørar ute på byggeplassane. Av den grunnen har også graden av sosial dumping minska.”

Bakke forklarar at Fellesforbundet på eit tidspunkt såg seg nøydd til å krevje allmenngjering. ”Når Fellesforbundet valde å krevje allmenngjering, var det fordi vi følte at vi ikkje klarte å stå opp mot useriøsitet og sosial dumping berre ved hjelp av tariff- og organisasjonsarbeid.”

I følgje Fellesforbundet har også ei eventuell frykt for å tape medlemmar vist seg å vera grunnlaus. I ein artikkel i frifagbevegelse.no i november 2008 kan forbundssekretæren i Fellesforbundet melde om følgjande:

”– Fellesforbundet har opplevd det motsatte av hva Arbeidsmannsforbundet frykter, nemlig en vekst i antall medlemmer og inngåtte tariffavtaler, sier forbundssekretær Halvor Langseth.

– Selv om det har vært stor vekst i sysselsettingen de siste 10 åra, var det liten bevegelse i antall medlemmer som følger byggfagoverenskomsten. Etter allmenngjøringen har forbundet hatt en vekst på 20 prosent i dette organisasjonsområdet, så her er tallenes tale veldig tydelige.” ([Frifagbevegelse.no](http://frifagbevegelse.no) (a)).

I ei fråsegn frå landsmøtet 2007 kjem likevel nokre av dei viktigaste innvendingane mot allmenngjering til uttrykk:

”Landsmøtet mener at Fellesforbundet skal ha en løpende vurdering av å kreve allmenngjøring. Det er ikke noe mål for Fellesforbundet å allmenngjøre mest mulig av tariffavtalenes bestemmelser på flest mulig områder. Det beste er at vi klarer å takle utfordringene gjennom avtaleverket alene. Allmenngjøring er et alternativ for en periode der en ikke makter å holde oppe nivået på lønns- og arbeidsvilkår gjennom organisering. Dette har vært situasjonen i mange bransjer, og blitt forsterket av høykonjunkturen og at titusener av arbeidstakere er ansatt i bemanningsforetak eller utenlandske selskaper som er fiendtlig innstil til fagbevegelsen og tariffavtaler.” (Fellesforbundet 2007b: 18).

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Landsorganisasjonen (LO) har hatt omlag den same tilnærminga til allmenngjering som Fellesforbundet. Som nemnt ovanfor, under avsnitt om arbeidsretten i Noreg, fremja LO begjæringane om allmenngjering til Tariffnemnda, og har elles vore pådrivarar for ordninga i mange samanhengar. I LO sitt handlingsprogram, vedteke på Kongressen i 2009, blir det uttrykkeleg sagt at "Lov om allmenngjøring av tariffavtaler må endres slik at det blir enklere å vedta allmenngjøring." (LO 2009b: punkt 3). Men også her er meiningane ulike, og uttalingane har tidvis gått i retning av sterk skepsis.

I eit innlegg Håkon Angell (2006), advokat for LO, held i arbeidsrettsleg forum, meddeler han LO sine åtvaringar mot allmenngjering på følgjande måte:

"En allmenngjøring for hele landet vil kunne medføre uønskede konsekvenser. Et allmenngjøringsvedtak vil som jeg har vært inne på tidligere gjelde alle virksomheter innenfor bransjen, også norske uorganiserte virksomheter. Dette har blant annet en side i forhold til problemer med "gratispassasjerer" og i forhold til organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Et vedtak som dekker hele landet vil i tillegg kunne skape press på lønnsdannelsen innenfor bransjen. Det vil derfor vanligvis ikke være aktuell politikk for LO å fremme begjæringer om landsdekkende allmenngjøring. "

Landsorganisationen i Sverige og Tjänstemännens centralorganisation sine haldningar til Laval

I samband med lovendringane som følgde av Laval-dommen i Sverige, vart det invitert til høyring. Landsorganisationen i Sverige og Tjänstemännens centralorganisation sendte felles høyringsinnspel, og gav uttrykk for sterke protestar mot både statleg og EU-innblanding i arbeidstilhøve. Sidan det først og fremst er LO som er den interessante parten for vår del, er det dei det blir referert til i det komande.

LO i Sverige uttrykkjer at dei generelt ser på uttalinga frå EF-retten som eit inngrep i den svenske partsautonomien, mellom anna viser dei til den grunnlovsfesta svenske retten til å vedta kollektive aksjonar. Det blir understreka at EF-domstolen har tolka direktivet som eit

maksimum, heller enn eit minimum, for nasjonalt vern av arbeidstakarar (LO og TCO 2009: 14).

Landsorganisationen (LO) i Sverige peikar på at uorganiserte arbeidstakarar med dette lovframlegget får eit høve til å krevje rettar i ei kollektivavtale. Det er i prinsippet ein uvanleg måte å gjera det på i det svenske systemet, men LO støttar det av omsyn til vern av utstasjonerte arbeidstakarar (LO og TCO 2009: 4).

Svensk LO vil ikkje innføre lovfesta minimumsløner. Det blir hevda at partsregulering i staden for lovgjeving fører til ei meir stabil regulering av lønsnivået, i tillegg til at det er med å halde konfliktnivået nede. LO i Sverige meiner også at dersom ein skulle innført lovfesta minimumsløner ville det ført til ei feilaktig prissetjing på arbeidskraft, som ville svekka økonomien og konkurransekrafta, og skapt ei urettvis inntektsfordeling (LO og TCO 2009: 5).

Allmenngjering av kollektivavtalar blir det også teke klart avstand frå. Gratispassasjerproblematikk som følgje av at incentiv til å organisere seg forsvinn, og problem med omsyn til kva for avtalar ein skal velja å allmenngjera innan det området det gjeld, blir nemnt som døme på årsakar til at det ikkje er ei ønskjeleg ordning (LO og TCO 2009: 5).

Oppsummering

Haldningane til dei to viktigaste organisasjonane på arbeidstakarsida i Noreg er gjort greie for, og det viser seg at dei er nokså samstemde. Det er ingen tvil om at fagrørsla har vore ein aktiv pådrivar for at Noreg skal ha allmenngjorte tariffavtalar i utvalte bransjar. Det er også temmeleg uomstridd at dette heng saman med ei kjensle av å vera svak og makteslaus. Det finst såpass mange og viktige motførestillingar at årsakane til at ein likevel vel å jobbe for allmenngjering må vera tungtvegande.

Den viktigaste motførestillinga blir godt oppsummert av LO-advokat Håkon Angell når han seier: ”Dette har blant annet en side i forhold til problemer med ”gratispassasjerer” og i forhold til organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. ” Samstundes som Arve Bakke forklarar korleis dette likevel ikkje har fått avgjerande vekt:

”Når Fellesforbundet valde å krevje allmenngjering, var det fordi vi følte at vi ikkje klarte å stå opp mot useriøsitet og sosial dumping berre ved hjelp av tariff- og organisasjonsarbeid.”

For svensk LO sin del, viser det seg at dei motførestillingane som norske aktørar viser til, står mykje sterkare. Organisasjonane er opptekne av å unngå gratispassasjerar, samstundes som dei generelt meiner ei partsregulering av lønsnivået er den beste måten å halde konfliktnivået nede og stabilisere økonomien på.

Det er altså på det reine at den norske fagrørsla kjenner seg svak i dette tilfellet (eller iallfall hevdar at ho gjer det). Neste steg blir å undersøke om ho verkeleg er det, i det minste om ho er svakare enn den svenske fagrørsla, målt med indikatorane i Menz sin organisasjonsmodell.

5.2 Organisasjonsmodellen

Organisasjonsmodellen som er presentert i teori-kapittelet inneheld fire indikatorar. I dette avsnittet vil Noreg og Sverige sine skårar på indikatorane bli presentert, men aller først kjem eit par kommentarar knytt til arbeidsgjevarsida i desse spørsmåla.

Hypotesen, H1, utelukkar arbeidstakarorganisasjonane frå drøftinga. I Menz si undersøking blir desse inkludert, og med tanke på å kunne slå fast organisasjonsstyrke er det eit visst poeng i å ha det med. Dersom arbeidsgjevar- og arbeidstakarorganisasjonar dreg i kvar si retning, er det den relative styrken som er viktig. Om det viser seg at organisasjonsgraden er dobbelt så sterk i Sverige som i Noreg, hjelper det lite dersom styrketilhøvet er tilsvarande på motparten si side.

Det viser seg likevel at organisasjonsgraden på arbeidsgjevarsida er høg både i Noreg og Sverige. På tilsvarande måte som blant arbeidstakarane leier Sverige med sine 74 prosent i 2000 og 77 prosent i 2006 (Kjellberg 2009: 25). Ei måling for Noreg i 2002 viser 62 prosent (Olberg 2008: 20). Noreg ligg dermed litt under, men har framleis ein markant sterk prosent.

Som det blir vist seinare i denne oppgåva, mellom anna under punkt 6.2, er arbeidsgjevarorganisasjonar både i Noreg og Sverige viktige aktørar i politisk

påverknadsarbeid. Det er dessutan viktig å ta med at motparten ikkje alltid er arbeidsgjevarsida nasjonalt, men like gjerne kan vera nasjonale eller internasjonale politiske krefter, utanlandske arbeidsgjevarar eller andre. Arbeidsgjevarsida blir derfor ikkje vidare kommentert under drøftinga av organisasjonmodellen.

5.3 Noreg

5.3.1 Sentralisering og hierarki

I Noreg har ein fire hovudsamanslutningar på arbeidstakarsida: Landsorganisasjonen (LO), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Unio og Akademikerne (Frifagbevegelse.no(c)). Ein hovudsamanslutning er kjenneteikna ved at han er satt saman av fleire medlemsforbund eller foreningar (Frifagbevegelse.no (c)). LO er desidert størst med sine 860 000 medlemmar (lo.no (a)), Unio følgjer etter med 288 000 (unio.no) ,YS har 215 000 (ys.no), og Akademikerne teljer 143 848 medlemmar (akademikerne.no).

YS organiserer funksjonærar i offentlig sektor, bankvesen og finans (Stokke 2000: 523-524). På denne måten konkurrerer dei med LO om medlemmar (Stokke 2000: 507). LO er dominert av fagarbeidarar og lågare utdanna grupper, men inkluderer også meir funksjonærdominerte organisasjonar, slik som Fellesorganisasjonen, Norsk Tjenestemannslag og Handel og Kontor i Norge (Stokke 2000: 520-523). Unio og Akademikerne organiserer profesjonar med høgare utdanning, og Akademikerne siktar mot dei med aller lengst utdanning (Stokke 2000: 508).

I Georg Menz si framstilling blir det vist til land der ideologiske eller religiøse skiljelinjer har fått innpass i arbeidstakarorganiseringa. Desse formene for splitting er fråverande i Noreg (Dølvik og Vartiainen 2002: 32). Sidan dei fire hovudsamanslutningane i nokon grad konkurrerer om medlemmar, er det likevel naturleg at også den politiske profilen varierer. Mellom anna har LO hatt problem med å rekruttere funksjonærar på grunn av dei tette banda til Arbeidarpartiet (Stokke 2000: 507).

5.3.2 Intern kontroll

Kontroll over lønsforhandlingar

Lønsforhandlingar utgjer eit sentralt element i Menz si vurdering av organisasjonsmakt (Menz 2008: 65-69). Sidan det eksisterer fleire organisasjonar og samanslutningar i Noreg, vil det vera vanskeleg å trekke generelle slutningar om korleis dette føregår. I denne samanhengen vil det derfor bli sett på bygningsbransjen og samspelet mellom LO og Fellesforbundet.

Fellesforbundet er LO sitt største forbund i privat sektor. Det har omlag 158 000 medlemmar og organiserer arbeidstakarar hovudsakleg frå byggebransjen og ulike former for industri (Fellesforbundet.no (a)). Fellesforbundet forhandlar fram tariffavtalar for medlemmane sine på ei rekkje område, inkludert bygningsarbeid (Fellesforbundet.no (b), (c)). I avtalane er Fellesforbundet parten på den eine sida, saman med LO, samstundes som arbeidsgjevarane er representerte med ein bransjeorganisasjon i tillegg til NHO.

Det er Fellesoverenskomsten for Byggfag som ligg til grunn for forskrifta om allmenngjering på byggeplassar (Forskrift §1). Fellesoverenskomsten regulerer lønsrettane for dei organiserte arbeidstakarane, jamfør særleg kapittel 2. Fellesoverenskomsten fungerer dermed som tariffavtale, slik det er definert i arbeidstvistlova §1 nr. 8.

Tariffavtalar i Noreg gjeld vanlegvis for to år (Evju m.fl. 2003: 68). Det gjer også den Fellesoverenskomsten for Byggfag som gjeld i dag, på same måte som dei to føregåande (Fellesoverenskomsten for byggfag 2006-2008, 2008-2010). Avtala har også klausul om at det skal forhandlast om lønskorrigeringar etter eitt år.

Tarifforhandlingane kan skje forbundsvist eller som samordna oppgjer (LO.no (b)). Ved sistnemnte modell er det LO og NHO som fører forhandlingane, og så vil det vera høve til forbundsvise tilpassingsforhandlingar. I offentleg sektor er det alltid samordna forhandlingar. Det er LO sitt Representenskap som avgjer om det skal vera samordna eller forbundsvist oppgjer, eventuelt ein kombinasjon (LO.no (b)).

Representskapet i LO gir også retningslinjer for kva krav forbunda har høve til å stille (Norsk LO sine vedtekter §8 nr. 2, LO.no (b)). Forbunda igjen kan velja kor stor fridom dei vil gje dei einskilde bedriftene ved anten å ha minstelønsavtalar, som gir høve til lokale tillegg utover minstelønsstadardar, eller normallønsavtalar som regulerer all lønssetjing sentralt (Evju m.fl. 2003: 51).

Omfanget av samordna forhandlingar er også interessant. Eit reint teoretisk høve til å nytte denne forhandlingsforma er lite verd, om ho aldri blir nytta. I ei samanlikning gjort av Noreg og Sverige i tidsrommet 1961-1999, viser det seg at Noreg har hatt 12 samordna oppgjer sidan 1980 (Barkbu 2000: 6). Frå 2000-2009 har det vore 7 samordna oppgjer (Riksmeklingsmannen.no (a)). Generelt blir Noreg rekna for å ha eit veldig sentralisert lønsforhandlingssystem. Det heng saman med at partane i det sentrale lønsoppgjeret kan førutsjå og ta omsyn til resultata av dei lokale forhandlingane (Holden 1998: 712).

I tillegg til tariffavtalane kjem hovudavtalen mellom LO og NHO (Evju m.fl. 2003: 48). Denne er overordna dei ulike bransjeavtalane, og gjeld for eit lengre tidsrom, i privat sektor vanlegvis fire og fire år (Evju m.fl. 2003: 51). Hovudavtalen inneheld grunnleggjande prinsipp som retten til å organisere seg og prosedyrer for løysing av rettstvistar (Evju m.fl. 2003: 52), medan lønsspørsmål er esla til tariffavtalane eller dei konkrete arbeidstilhøva (Evju m.fl. 2003: 57).

Andre vedtak

LO som organisasjon blir i stor grad styrt av medlemsforbunda. Kongressen, som er det høgste organet, er for det meste satt saman av forbundsrepresentantar (Norsk LO sine vedtekter §4). Sekretariatet, den daglege leiinga i LO, skal etter vedtektene §5, også ha representasjon frå ulike yrkesgrupper.

Samstundes blir det i §21 presisert at forbunda ikkje må ha noko i vedtektene sine som strir mot det LO har i sine vedtekter, føremål og lovlege vedtak. Det er også eit viktig formelt prinsipp at forbunda må søke LO sitt Sekretariat om revisjon av tariffavtale (Norsk LO sine vedtekter § 14). Iverksetjing av arbeidsstans kan heller ikkje skje utan at LO sitt Sekretariat

har godkjent det (Norsk LO sine vedtekter § 15). LO sine vedtekter blir fatta og endra av Kongressen (Norsk LO sine vedtekter § 5 nr. 5)

Når det gjeld handsaming av konkrete saker, var det LO som fremja Fellesforbundet sitt krav om allmenngjering. Etter at Fellesforbundet hadde sendt kravet til LO (Fellesforbundet 2006), gikk det vidare for handsaming i ein komité der Fellesforbundet, LO si forhandlingsavdeling og juridisk avdeling og El&IT Forbundet var representerte (Ursin 2010 [e-post]). Komitéen drøfta ulempene og føremonene ved saka, og kom fram til at alle partane var positive til Fellesforbundet sitt krav (LO 2006b: 2-4). Sekretariatet vedtok dermed på eit møte 22.05.06 å gjera slik komiteen tilrådte (Ursin 2010 [e-post]). Den same komiteen har også jobba med allmenngjering og sosial dumping på generelt grunnlag (Ursin 2010[epost]).

Organisasjonsgrad

Organisasjonsgraden i Noreg er generelt høg. I ei komparativ undersøking der 24 land er med, har Noreg ein organisasjonsgrad på 53, 3 prosent i 2003, noko som berre blir slått av andre skandinaviske land (Fafo.no (a)). 2003 er det nyaste årstalet som er med i undersøkinga.

Det kan også vera eit poeng å skode litt bakover i tid, i og med at tidspunktet for innføring av allmenngjering i Noreg og innmelding i EU i Sverige er relevante. Det viser seg at i den same komparative undersøkinga som vist til ovanfor, hadde Noreg ein organisasjonsgrad på 58,5 i 1990 og 57, 3 i 1995 (åra mellom 1990 og 95 er uteletne frå statistikken) (Fafo.no (a)).

Ein rapport av Nergaard og Stokke (2010) presenterer tal frå 2008. Den samla organisasjonsgraden landar på 53,1 prosent, og innan industri, bygg og anlegg ligg graden omlag på 50 prosent (Nergaard og Stokke 2010: 7). "Identifiserbare studentmedlemmer" er tekne ut av statistikken, og det er det samla talet på yrkesaktive som blir lagt til grunn, altså sett på som potensielle medlemmar (Nergaard og Stokke 2010: 21). Det er organisasjonane sine innrapporterte medlemstal som er utgangspunktet (Nergaard og Stokke 2010: 6).

Tilgang til styresmaktene

Det viser seg at LO og Fellesforbundet har vore viktige bidragsytarar og premissleverandørar for arbeidslivspolitikkk i Noreg. Jan Fougner m.fl. skriv i boka Kollektiv arbeidsrett (2004) på side 19 om organisasjonslivet generelt: ”Organisasjonene bidrar ikke bare til en regulering av arbeidslivet generelt, og de individuelle arbeidsforholdene spesielt, gjennom tariffavtaler, men de har også en betydelig politisk rolle. Organisasjonene setter arbeidslivsspørsmål på dagsorden, og de spiller en viktig rolle i lovarbeidet; lovutredninger på arbeidsrettens område har som oftest deltakere fra de største arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene.”

Dette er lett å stadfeste berre ved å sjå på dei mange høyringsuttalingane som kjem frå fagrørsla. Særleg når det gjeld allmenngjering har ein sett eit høgt engasjement, noko framstillinga ovanfor av LO og Fellesforbundet sine haldningar til allmenngjering, viser.

Fellesforbundet og LO er for tida direkte representert i sentralstyret til det største partiet og regjeringsdeltakaren i Noreg, Det norske arbeidarpartiet (DNA) (Arbeiderpartiet.no (a)). Fagrørsla har lang tradisjon for å vera representert i DNA sitt styre, og i tillegg til LO har til dømes både Fagforbundet og Handel og Kontor i Norge vore inne med representantar (Det norsk arbeiderparti 2010: 40-48).

Ein annan indikator på band mellom arbeidstakarorganisasjonane og Arbeidarpartiet er pengestønaden som blir ytt. DNA mottok 5 millionar i partistønad frå LO i 2008, og det same i valåret 2009 (Partifinansiering.no (b), Arbeiderpartiet.no (b)). I 2009 fekk også partiet betydelege økonomiske bidrag frå Fellesforbundet og Fagforbundet (Arbeiderpartiet.no (b)).

Menz nemner bonus for å ha ein ideologisk ståstad som liknar regjeringa på eit gitt tidspunkt. Organisasjonsmakta skal i denne samanhengen vurderast på grunn av allmenngjeringspolitikk, og tidspunkta som er interessante blir dermed 1992-93 da lova vart innført, 2006 da forskrifta om allmenngjering på byggeplassar vart vedteken og 2008 da forskrifta vart fornya. På alle desse tidspunkta hadde Arbeidarpartiet regjeringsmakt i Noreg (Regjeringen.no (a) og (c)). Jamfør det som er nemnt om tette band mellom DNA og fagrørsla gir dette ein klar ideologisk bonus.

I 2006 og 2008 sat DNA i ein regjeringskoalisjon med Sosialistisk Venstreparti (SV) og Senterpartiet (Sp), og følgeleg vart også desse viktig aktørar å forhalde seg til for fagrørsla. SV er i sitt partiprogram klare på at det er eit mål å gje fagrørsla meir makt

(Arbeidsprogram for SV: 44). Senterpartiet har ikkje tilsvarende formuleringar i sitt program (Senterpartiets prinsipp- og handlingsprogram), men stiller seg bak den felles regjeringsplattforma som uttrykkjer ein klar ambisjon å stø fagrørsla (Politisk plattform for fleirtalsregjeringa:10), og dei har i tillegg motteke partistønad frå både Fagforbundet og Fellesforbundet (Partifinansiering.no (a)). Ein kan dermed vanskeleg seia at dette svekkar den ideologiske bonusen.

5.4 Sverige

5.4.1 Sentralisering og hierarki

I Sverige finst følgjande tre hovudsamanslutningar: Landsorganisasjonen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) og Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) (Kjellberg 2000: 613). Også i Sverige er LO overlegent størst med sine 1,6 millionar medlemmar (Lo.se (a)). TCO kjem haket etter med om lag 1,2 millionar (Tco.se), medan SACO har vel 600 000 medlemmar (Saco.se).

Med omsyn til kva samanslutning som organiserer kva for arbeidskraft, er inndelinga om lag som den norske. LO har mykje lågt utdanna og offentleg tilsette yrkesgrupper, TCO er lærarar og sjukepleiarar og SACO inkluderer akademikarar, profesjonar og anna høgt utdanna arbeidskraft (Kjellberg 2000: 613).

Sjølv om LO tradisjonelt har organisert industriarbeidarar og lågt utdanna grupper, har skotta mot TCO vorte mindre vassette etter kvart. Det same gjeld høvet mellom TCO og SACO. I 1995 slo foreiningane for militære offiserar i SACO og TCO seg saman. Dei organiserte seg under SACO, men i samband med lønsforhandlingar inngjekk dei eit nært samarbeid med eit TCO-kartell (Kjellberg 2000: 615). Ideologiske eller religiøse skiljelinjer har ikkje gjort seg gjeldande i Sverige (Kjellberg 2000: 615).

5.4.2 Intern kontroll

Kontroll over lønsforhandlingar

Bygningsbransjen i Sverige er godt organisert. Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) er LO sitt femte største forbund og har 112 000 medlemmar (Byggnads.se (a)). Byggnads forhandlar fram riksdekkande tariffavtalar for medlemmane sine i fleire bransjar, mellom anna bygg, anlegg, platearbeid, VVS og glasmaisteri.

I avtalane er Byggnads parten på den eine sida, medan ein tilsvarande bransjeorganisasjon er representert på andre sida. Når det gjeld til dømes Byggnadsavtalet er Sveriges Bygginndustrier motparten (Byggnads.se (b)). Byggnadsavtalet regulerer arbeidsvilkåra for dei organiserte arbeidstakarane på ei rekkje område, særleg blir løn regulert i §§ 3 og 4, og er altså godt innanfor definisjonen av ei tariffavtale. Ho er inngått for tre år, men med ein klausul om rett til å seia henne opp etter to år.

Lønsforhandlingar i Sverige føregår forbundsvis. Ein har tidlegare hatt sentraliserte oppgjer mellom svensk LO og Svenskt Näringsliv (tidlegare Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF) , men desse tok gradvis slutt på 80-talet (Stokke 1998: 498-99, LO.se (c)). Siste sentraliserte oppgjeret var i 1983, om ein ser bort frå tvungen koordinering 1991 og 1992 (Barkbu 2000: 3).

LO har likevel ei viss samordningsrolle når det gjeld lønsoppgjera. Dei kan, gjennom representantskapet, føreslå såkalla samordna oppgjer (Svensk LO sine vedtekter 2008, §16 og moment 8.) Eit slikt framlegg inneber ein del felles krav og dei einskilte forbunda må skrive under på desse for at dei skal vera bundne av dei (LO Sverige 2010d: 1). Til dømes i Avtal 2004 vart 16 forbund samde om følgjande 5 krav: Meir til dei som har minst, garantert lønsauke, høgare minsteløner, friskare arbeidsplassar og tryggare jobbar (LO.se (d)).

I 2007 vart det inngått forhandlingar i forsøk på å få til ei ny hovudavtale. LO kravde mellom anna sterkare stillingsvern, ryddigare tilsetjingsreglar og felles overeinskomst om at kollektivavtalar skulle vera det viktigaste instrumentet på den svenske arbeidsmarknaden. Svenskt Näringsliv imøtekom ikkje desse krava, men gjekk tvert imot inn for ei oppmjuking av stillingsvernet. Forhandlingane vart avslutta i 2009 (Lo.se (g)).

Andre vedtak

Det høgste organet i LO i Sverige er Kongressen (Svensk LO sine vedtekter 2008, §4 moment 1). Denne er sett saman av 300 representantar frå medlemsforbunda, og fordelinga skjer etter storleiken på forbunda (Svensk LO sine vedtekter 2008, §4 moment 4).

Det høgste organet mellom Kongressane er Representskapet, og den daglege leiinga er det styret, inkludert eit arbeidsutval, som tek seg av (Svensk LO sine vedtekter 2008, §5 moment 1, §6). Både Representskap og Styret blir valt av Kongressen og er sett saman av representantar herifrå. I Representantskapet er det 100 medlemmar og alle forbund er representert (Svensk LO sine vedtekter 2008, §5 moment 2).

Høvet mellom Svensk LO og medlemsorganisasjonane blir i stor grad regulert av vedtektene. I § 12 moment 3 blir det lista opp ein del plikter som kviler på medlemmane. Mellom anna skal dei levere inn statistikk og anna viktig informasjon om verksemda si, og dei blir pålagde å hente inn ”styrelsens yttrande” ved spørsmål av ”større principiell innebörd eller omfattande praktisk betydelse”. Når det gjeld avgjersler om kollektivavtalar og kampmiddel er alle forbunda pålagt å ha visse ting i vedtektene sine. Mellom anna skal det uttrykkeleg koma fram at det er forbundsstyret som skal avgjera om tariffavtalar skal seiast opp, om nye skal bli vedtekne og om ein eventuelt skal gå inn for kampmiddel (Svensk LO sine vedtekter 2008, § 12 moment 2.) LO sine vedtekter blir fatta og endra av Kongressen (Svensk LO sine vedtekter 2008, § 20).

5.4.3 Organisasjonsgrad

Sverige skårar ekstremt høgt når det gjeld organisasjonsgrad. I den same undersøkinga som er referert under organisasjonsgrad i Noreg, kan Sverige skilte med ein organisasjonsgrad på 79,1 prosent i 2003. I 1990 og 95 låg graden på høvesvis 80,8 og 83,1 prosent (Fafo.no (a)).

Det har dei siste åra vore ein markant nedgang i den samla organisasjonsgraden i Sverige. Medan 77 prosent av arbeidstakarane var organiserte i 2006, hadde dette falle til 71 prosent i 2008 (Kjellberg 2010: 7). Undersøkinga har også ein kategori for bransjen byggeverksemd som viser 73 prosent i 2008 og ei oppføring for industri med meir som viser 81 prosent

(Kjellberg 2010: 9). Forfattaren understrekar i ein tidlegare artikkel basert på same materiale at arbeidslause og fulltidsstuderande medlemmar av fagorganisasjonar er uteletne frå statistikken. Alle sysselsette blir sett på som potensielle medlemmar (Kjellberg 2009: 13).

5.4.4 Tilgang til styresmaktene

Fagrørsla i Sverige er ein betydeleg politisk aktør. Som vist ovanfor har LO vore ein aktiv bidragsytar i høyringsuttalingar omkring Laval-saka, og har også levert høyringsinnspel i ei rekkje andre saker, mellom anna skattepolitikk, kollektivtrafikk og trygdesystem (LO.se (e)). Også Byggnads leverer høyringsinnspel innan eit vidt spekter av politikkområde (Byggnads.se (c)). Generelt finst det ei rekkje fora der partane på den svenske arbeidsmarknaden har høve til å ytre seg og øve påverknad. Dei møter i lovutgreiingskomitar, i styre for sentrale forvaltningsmyndigheiter, i arbeidsnemnder på fylkesnivå og i ulike samarbeidsorgan for økonomisk politikk (Sigeman m.fl. 1990: 343).

LO oppgjer på heimesidene sine at dei samarbeider med det svenske sosialdemokratiske partiet Socialdemokraterna (SD). To av LO sine forbund er for tida direkte representert i SD sitt sentralstyre, Byggnads og Hotell och Restaurangfacket (Socialdemokraterna.se). Samarbeidet har ei lang historie og blir vurdert som vellukka med tanke på jobbtryggleik og kampen mot arbeidsløyse (Lo.se (f)). Svensk LO oppgjer også at dei stør SD med 6 millionar svenske kroner årleg (Lo.se (f)).

SD hadde samanhengjande regjeringsmakt, rett nok til dels i koalisjonar, frå 1936 til 1976. Dei har også seinare skipa regjering i Sverige, mellom anna frå 1994 til 2006 (Regeringen.se). Eit langvarig samarbeid med eit så mektig parti gir i seg sjølv ein ideologisk bonus til den svenske fagrørsla. Det er vanskeleg å finne fram til særleg viktige tidspunkt på same måte som i Noreg, nettopp fordi allmenngjering aldri har vorte innført. Ein kan likevel konstatere at det har vore oppe til vurdering, både i samband med utstasjoneringsdirektivet og Laval-saka.

Førstnemnte var under ei sosialdemokratisk regjering, medan sistnemnte ikkje var det. Utfallet har i b e tilfella vorte at ein har avvist allmenngjering av tariffavtalar.

5.4.5 Samla oversyn Noreg og Sverige

	NOREG	SVERIGE
Sentralisering	Fire hovudsamanslutningar Til dels konkurranse Ingen religiøse eller ideologiske skiljelinjer	Tre hovudsamanslutningar Til dels konkurranse Ingen religiøse eller ideologiske skiljelinjer
Intern kontroll	Sentralisert kontroll over lønsforhandlingar Hovudavtale Sentralisert kontroll over andre vedtak	Forbundsvis kontroll over lønsforhandlingar Inga hovudavtale Til dels sentralisert kontroll over andre vedtak
Organisasjonsgrad	H�g	Svært h�g
Styresmakter	H�yringar Politisk styrerepresentasjon Pengest�nad Spesifikk ideologisk bonus	H�yringar Politisk styrerepresentasjon Pengest�nad Generell ideologisk bonus

Tabell 2: Skårar på Menz sin organisasjonsmodell i Noreg og Sverige

6 STATLEG INNBLANDING

6.1 Innleiing

I hypotese 2 blir følgjande påstand sett fram:

Noreg har innført allmenngjering fordi arbeidsgjevarorganisasjonane i Noreg i større grad enn i Sverige har akseptert statleg innblanding i lønsfastsetjinga.

Statleg innblanding er i denne oppgåva definert som tvungen voldgift og inntektspolitikk. No blir det gått nærare inn på den historiske utviklinga av desse ordningane (eventuelt fråveret) i både landa, og arbeidsgjevarorganisasjonane sine haldningar blir presenterte undervegs. I tillegg til synet på inntektspolitikk og tvungen lønsnemd, er også innstillinga til allmenngjering relevant.

Bakteppet for framstillinga er historisk institusjonalisme, der skjelsetjande hendingar og stiafhengige aktørar står sentralt. I kor stor grad vi faktisk har med denne typen hendingar og aktørar å gjera, blir først vurdert i kapittel 7. Samanlikningane blir enklare og dei store linene meir framtrædande når ein har all informasjonen samla. Dette kapittelet vil derfor bli avslutta med ein tabell som enkelt viser hovudtrekka for begge landa.

6.2 Haldningar til allmenngjering på arbeidsgjevarsida

Det er først naudsynt å slå fast, så presis som muleg, kva haldningar arbeidsgjevarorganisasjonane har til statleg innblanding i dag. Det vil seia da lova vart innført i 1992, og da allmenngjering på byggeplassar i heile landet vart innført i 2005.

Sidan Sverige ikkje hadde dei same diskusjonane og den svenske regjeringa ikkje hadde intensjonar om å innføre allmenngjering, må ein basere seg på andre dokument og diskusjonar for å kunne gjera ei tilfredsstillande samanlikning. Sveriges Byggindustrier, som er arbeidsgjevarane sin organisasjon i byggebransjen i Sverige, har ikkje levert egne høyringssvar, men Tomas Weis, arbeidsrettsjurist i organisasjonen, oppgir i ein epost til oppgåveforfattaren at dei fullt og heilt stiller seg bak Svensk Näringsliv sitt høyringssvar til lovendringane etter Lavalsaka (Weis 2010 [epost]). Synspunkta i denne blir presentert nedanfor.

6.2.1 Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)

Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) har innteke ei langt meir restriktiv haldning til allmenngjering enn arbeidstakarsida i Noreg. Dei understrekar ofte at dei ser behovet for tiltak mot sosial dumping, men meiner i dei fleste tilfelle at føreslegne tiltak frå regjeringa går for langt.

Ved innføringa av allmenngjeringslova i 1993 hadde ikkje NHO sterke motførestillingar. Dei understreka likevel i eit notat til Stortingets kommunalkomiteé at dei ikkje såg behovet, men heller frykta at det ville ha ei uheldig lønsdrivande effekt (NHO 1993:1-2), og at dei også såg på det som prinsipielt feil at Tariffnemnda skulle fungere som ”tvungen lønsnemnd” (NHO 1993: 2).

Da regjeringa evaluerte allmenngjeringsordninga i 2005 hadde NHO fleire motførestillingar. Mellom anna vart det framheva at dei var imot bruk av boikott som lovleg verkemiddel for å tvinge gjennom allmenngjorte tariffavtalar (NHO 2005: 6), dei gjekk inn for kvalifiserte krav til kor store lønsskilnader som skulle til før allmenngjering var ei lovleg reguleringsform (NHO 2005: 3), og understreka at dei ønskte ei utgreiing av ulike former for minstelønsordningar (NHO 2005: 8).

I NHO sitt høyringssvar til innføring av allmenngjering av tariffavtale på byggeplassar (NHO 2006), er innvendingane som blir løfta fram i hovudsak knytte til sakshandsaminga. Det blir elles vist til høyringssvaret frå Byggenæringens Landsforening, som også blir omtala nedanfor.

Ved forlenging av forskrifta i 2008, kommenterte NHO i ei høyringsuttale at dei meinte det var prinsipielt gale at det uorganiserte arbeidslivet skulle vera bunde av det organiserte (NHO 2008:2), og stilte spørjeteikn ved om det i det heile var behov for eit allmenngjeringsinstitutt lenger. Dei meinte behovet ikkje var godtgjort i begjæringa frå LO, og viste til at det stort sett blir meldt om ordna arbeidstilhøve der det før har vore behov for allmenngjering (NHO 2008:3).

NHO går imot eit solidaransvar knytt til allmenngjeringsinstituttet. Grunngevingane er mellom anna at dei ikkje meiner det er dokumentert noko behov for dette, og at det vil vera dyrt og konkurransevridande (NHO 2009: 1). Vidare støttar dei ikkje den nye regelen som mjukar opp dokumentasjonskravet ved fornying av allmenngjeringsvedtak (NHO 2009: 10-11).

I 2008 hadde leiaren i NHO, Finn Bergesen jr., uttaler som tyda på ei mildare innstilling til bruken av allmenngjering. Han vart av Frifagbevegelse.no sitert på at NHO foretrakk allmenngjering framfor ei nasjonal minsteløn. Han presiserte likevel at det berre var minstelønsbestemmingar i tariffane som skulle allmenngjerast, og ikkje andre bestemmingar som til dømes dreia seg om arbeidstid, skifttillegg og overtidstillegg (Frifagbevegelse.no(d)).

6.2.2 Byggenæringens landsforening (BNL) sine haldningar til allmenngjering

Byggenæringens landsforening (BNL) har også vore ein viktig organisasjon i samband med allmenngjering av byggeplasstariffar. I tillegg til NHO utgjer dei arbeidsgjevarparten i fellesoverenskomsten for Byggfag.

I høyringsrunda som kom da forskrifta for byggeplassar i heile landet vart innført, uttala Byggenæringens landsforening (BNL) seg stort sett positivt. Dei uttrykte oppslutning og forståing for alminneleg minstenivå på lønene i byggemarknaden (BNL 2006: 2), sjølv om dei understreka at dette måtte sjåast på som eit mellombels verkemiddel som må revurderast på eit seinare stadium (BNL 2006: 2).

Ved fornying av forskrifta i 2008, var BNL meir restriktive. Dei stilte seg tvilande til om sosial dumping framleis føregjekk, og om det i det heile var naudsynt å forlenge

allmenngjeringsperioden (BNL 2008: 1). Dei peika vidare på at det var prinsipielt gale at det uorganiserte arbeidslivet skulle vera bunde av det organiserte (BNL 2008: 1), samstundes som dei fremja ønskje om innsnevringar. BNL ønskte å ekskludere arbeidstakarar med fagbrev, fordi behovet for allmenngjering er størst der det dreiar seg om ufaglært arbeidskraft (BNL 2008: 2), og dei føreslo å kutte ut bestemmingane om overtid og reise, kost og losji (BNL 2008: 2-3). Dei gav elles uttrykk for at dei aksepterte ei forlenging til 2010 (BNL 2008: 2).

6.2.3 Svenskt Näringsliv sine haldningar til Laval

Allment om systemet

Svenskt Näringsliv presiserer at dei forsvarar den svenske modellen der partane sjølve regulerer ”uppkommande frågor” (Svensk Näringsliv 2009: 2). Dei uttrykkjer likevel stønad til ei tolking av utstasjoneringdirektivet som eit maksimumdirektiv som avgrensar medlemsstatane sine høve til å påleggje krav om løns- og arbeidsvilkår (Svensk Näringsliv 2009: 9-10.)

I høyringsuttalen blir det dessutan understreka at dei skulle ønskje at lovregulerte arbeids- og tilsetjingsvilkår, først og fremst minimumsløner, hadde vorte utgreidd (Svenskt Näringsliv 2009: 4). Det blir peika på at med den ordninga ein no går inn for, er det framleis slik at dei norske arbeidstakarane har eit høve, men ikkje ei plikt, til å verne om rettane til utstasjonerte arbeidstakarar. I følge Svenskt Näringsliv ville dei utstasjonerte arbeidstakarane hatt eit enda betre vern dersom dei hadde hatt lovfesta rettar, eventuelt i kraft av allmenngjorte kollektivavtalar (Svenskt Näringsliv 2009:4-5).

Svenskt Näringsliv åtvarar mot høge minimumsløner. Dei viser til fare for høgt generelt lønsnivå og fare for lågare sysselsetjing, jamfør internasjonal forking (Svenskt Näringsliv 2009: 10).

Aksjonsvilkåra

Laval-dommen, med grunnlag i uttaling frå EF-domstolen, slo fast at lønskrava som var stilt til Laval var for vage og dermed ulovlege etter EF-retten. Svenskt Näringsliv meiner likevel ikkje at regjeringa har løyst problematikken på forsvarleg vis. Svenskt Näringsliv peikar på at det finst eit stort mangfald av kollektivavtalar som kan koma til å bli relevante, at det kan vera uklart kven av dei som gjeld i kva for tilfelle (Svenskt Näringsliv 2009: 8). Dei kan dessutan innehalde uklare bestemmingar om kor høg minimumsløna skal vera (Svenskt Näringsliv 2009:10). Ei meldeplikt for fagorganisasjonane om avtalekrava til eit eige kontor vil ikkje vera tilstrekkeleg (Svenskt Näringsliv 2009: 8). Dei meiner derfor at ein ikkje kan oppnå den transparensen og dei føreseielege vilkåra som EF-retten krev (Svenskt Näringsliv 2009:10).

Lex Britannia

Det blir stilt spørjeteikn ved om ein verkeleg har greidd å likestille utanlandske og innanlandske arbeidsgjevarar. Utanlandske føretak kan risikere kollektive aksjonar ved å ikkje oppfylle vilkår i kollektivavtalar, noko svenske uorganiserte arbeidsgjevarar ikkje kan (Svenskt Näringsliv 2009: 6).

Svenskt Näringsliv meiner derfor at regjeringa ikkje på tilstrekkeleg vis har løyst problematikken kring Lex Britannia. Dei viser også til at selskap utanfor EØS framleis vil bli råka av Lex Britannia, og Svenskt Näringsliv meiner derfor at regelen bør sløyfast heilt (Svenskt Näringsliv 2009: 11-12).

6.2.4 Oppsummering

Oppsummeringsvis kan ein seia at den norske arbeidsgjevarsida har hatt ei lunken innstilling til allmenngjering. Både Byggenæringens Landsforening og Næringslivets Hovedorganisasjon har vedgått behovet for ordninga, men ikkje uttrykt stor grad av begeistring. Heller har dei forsøkt å avgrense henne så mykje som muleg. I Sverige er situasjonen til dels snudd om. Svenskt Näringsliv oppmodar regjeringa om å utgreie ei lovfesting, og tek avstand frå måten utstasjonerte arbeidstakarar sine lønsrettar i dag blir sikra gjennom kollektivavtalar.

Innstillinga til allmenngjering ser altså ut til å vera langt varmare i Sverige, sjølv om det er vanskeleg å samanlikne når dei ikkje har erfaring med ordninga.

6.3 Politisk og økonomisk kontekst

For å kunne samanlikne Noreg og Sverige, må hendingane som blir trekte fram ikkje vera reint tilfeldige. Elles er det ein fare for at ein leitar etter funn som underbyggjer hypotesene og let det vera med det. Samanlikningane blir derfor gjort ved å sjå på tilsvarande tidsperiodar i dei to landa, der makroøkonomiske faktorar som arbeidsløyse, økonomisk vekst og inflasjon er nokonlunde dei same. Det blir her kort gjort greie for dei økonomiske og politiske tilhøva.

40- og 50-talet

Etter andre verdskrig var norsk økonomi sterkt statsregulert. Det meste dreia seg om å bygge opp att landet, og eit nasjonalt samhald prega denne tida. Dei sterke økonomiske spenningane var fråverande. Utover femtitalet var det tendensar til kappløp mellom prisar og løner, noko staten aktivt engasjerte seg i, mellom anna gjennom prissubsidiar (Elvander 1974: 108.)

I Sverige var situasjonen temmeleg lik den norske. Inflasjon og utanlandsgjeld eksisterte, men ikkje i større monn enn at det let seg handtere. Forhandlingane var svært sentraliserte og føregjekk, som i Noreg, mellom hovudorganisasjonane på båe sider (Elvander 1974: 111-112). Sosialdemokratiske parti hadde ein sterk posisjon både i Noreg og Sverige, og hadde regjeringsmakt ut 50-talet (Regjeringen.no (b), Regeringen.se).

Det internasjonale valutakursregimet er også viktig å ta med. I 1944 vart det konstruert eit nytt internasjonalt system med stabile valutakursar og store restriksjonar på kapitalflyt mellom land. Dette gjorde mellom anna at ein kunne ha låge renter utan å frykte kapitalflukt (Evju m.f. 2003: 224).

60- og 70-talet

På 60-talet var både Noreg og Sverige prega av økonomisk vekst, låg arbeidsløyse og låg inflasjon (Stokke 1998: 230, 487). Sverige hadde sosialdemokratisk regjering heilt fram til 1976 (Regeringen.se), medan Noreg hadde skiftande borgarleg og sosialdemokratisk styre (Regjeringen.no (b)).

Også i denne perioden vart internasjonale hendingar avgjerande. Valutakursregimet som var etablert rett etter krigen, braut saman på byrjinga av 70-talet, og Sverige kom etter kvart til å slite med inflasjon, lågare vekst og stigande arbeidsløyse (Stokke 1998: 487). Noreg forsøkte til å begynne med å takle dei internasjonale endringane ved auka offentleg forbruk, og unngjekk på den måten høg arbeidsløyse. I 1978 kom likevel staten til å trekkje seg ut av det inntektspolitiske samarbeidet (Stokke 1998: 230).

80-og 90-talet

Med 80-talet kom høgrebølgja. Noreg var prega av framleis vekst i offentleg forbruk, men også sterk renteauke. Siste halvdel av tiåret kom ei betydeleg auke i arbeidsløysa (Stokke 1998: 231). Sverige hadde også arbeidsløyse, men med eit høgdepunkt på byrjinga av 80-talet. I tillegg var inflasjon eit problem (Stokke 1998: 487).

Utover 90-talet sank arbeidsløysa i Noreg. Produksjonsveksten var i gang att og inflasjonen stabiliserte seg (Stokke 1998: 232). Sverige opplevde i denne perioda fornya problem med produksjonsnedgang og auka arbeidsløyse (Stokke 1998: 487).

Norsk politikk hadde klar høgredominans på byrjinga av 80-talet, men fekk Arbeidarpartiregjering i 1986. Høgre, Kristeleg Folkeparti og Senterpartiet skipa regjering i 1989, men sat berre eitt år. Arbeidarpartiet styrte fram til 1997, da sentrumsregjeringa overtok (Regjeringen.no (b)). Tidleg på 80-talet og frå 1991 til 1994 hadde borgarlege koalisjonar regjeringsmakt i Sverige, men utanom dette har Socialdemokraterna styrt (Regeringen.se).

Internasjonalt var begge landa på 80-talet prega av eit valutakursregime i full oppløysing. Noreg heldt ekstra lenge på kapitalreguleringane, mellom anna på grunn av at oljeinntektene sørge for at dei ikkje lenger var kapitalimportørar, men i 1990 vart reguleringane avskaffa som ei tilpassing til EU sin indre marknad (Evju m.fl. 2003: 224). Noreg vart medlem av det europeiske økonomiske samarbeidet, EØS, i 1994 (Regjeringen.no (d)). Sverige gjekk inn i EU i 1995 (Sweden.gov.se).

6.4 Tvungen voldgift i Noreg

Tvungen voldgift vart med større og mindre hell forsøkt brukt både på 20- og 30-talet (Stokke 1998: 96-100). Men det var først ved slutten av andre verdskrig at ein for alvor fekk eit apparat og ei brei oppslutning om dette verkemiddelet. I 1944 vart leiarskapen i LO og NAF og regjeringa samde om ei provisorisk anordning som skulle sikre arbeidsfred og gjenoppbygging av landet. Ei lønsnemnd vart oppretta og denne skulle fastsetja løner og arbeidsvilkår om partane ikkje kunne koma til ei semje. Lova om tvungen lønsnemnd var eigentleg berre tenkt å vare det første fredsåret, men kom til å vare fram til 1952 (Elvander 1974: 81).

I 1952 avvikla ein den faste lova om tvungen lønsnemnd. Ordninga har likevel halde fram, på den måten at Stortinget har gripe inn og gjort lovvedtak, eventuelt regjeringa gjennom provisorisk anordning, i einskildsaker (Stokke 1998: 217). Grunngevinga frå lovgjevarane har variert, med alt i frå valutasituasjon og internasjonal økonomi til fare for liv og helse (Stokke 1998: 217). Mellom 1952 og 1978 hadde ein 68 dømme på tvungen lønsnemnd i Noreg (Stokke 1998: 219). Ein del inngrep fann også stad på 80- og 90-talet (Stokke 1998: 558-561).

6.4.1 Arbeidsgjevarane om tvungen voldgift

NAF har det meste av tida vore motstandarar av tvungen lønsnemnd. I ei lovinnstilling frå 1914 uttrykkjer dei sterk uvilje mot at staten skal koma inn og regulere løns- og arbeidsvilkår. Dette grunngjev dei mellom anna med at det er mange og vanskelege faktorar å ta omsyn til, til dømes prisar på råvarer, marknadstilhøve og konjunkturar (Innstilling frå komité 1914: 10). I tillegg blir det hevda at tvungen voldgift vil føre til hyppigare arbeidskampar. På grunn av

lågkonjunktur eller andre uheldige omstende kan organisasjonar fort bli freista til å utvide ei konflikt for å oppnå ei gunstig voldgiftsavgjerd (Innstilling frå komité: 1914: 15).

I 1922 var Noreg i ein situasjon med lågkonjunktur og stor arbeidsløyse. Etter oppmoding frå LO vedtok stortingsfleirtalet ei mellombels lov om tvungen voldgift, og den semja NAF og LO tidlegare hadde hatt om å stå imot dette, var avvikla. Før vedtaket hadde NAF sendt ei lengre uttale til Odelstinget med argumentasjon mot lova, der dei mellom anna uttrykte at vedtaket ”strider mot det grundlag, hvorpaa vort nuværende samfund ellers stort set bygger” (Petersen 1950: 303).

Rett etter andre verdskrig var, som nemnt ovanfor, NAF positive til ei tvungen voldgiftsordning. Denne venlegsinna innstillinga skulle likevel raskt kjølne. I Ot.prp. 162 1945-46 blir det føreslått at ordninga skal halde fram, sjølv om arbeidsgjevarane sine representantar, som har vore med i den førebuande komiteen, tydeleg uttrykkjer motstand. Argumentasjonen går på at det truleg blir vanskelegare å koma fram til ei frivillig avtale når ein på førehand veit at tvisten kan bli avgjort ved voldgift, og at det ved tvungen tvisteløysing er fare for at arbeidstakarane ikkje vil respektere utfallet, noko som vil medføre at ein ikkje oppnår den effekten på samfunnsfreden som er tiltenkt (Ot.prp. nr. 162 (1945-46): 5). Det blir understreka at synspunkta fell saman med sentralstyrevedtak i NAF same året (1946) (Ot.prp. nr. 162 (1945-46): 4).

I NOUen ”Den tvungne voldgifts problem i norsk arbeidsliv”, som kom i 1973, blir bruken av ordninga drøfta. Det blir slått fast at partane stort sett har greidd å koma fram til semje i forhandlingane utan å gå til aksjonar, og at dei dermed har truverde på at fråver av tvungen lønsnemnd er den beste måten å sikre arbeidsfreden på (NOU 1973: 6: 17). Rett nok har det vore tilfelle av statlege tvangsinngrep, men utan at det har endra på signala frå hovudorganisasjonane. Om LO og NAF blir det heller konstatert at ”disse to – mest ruvende – blant arbeidslivets organisasjoner langt fra er begeistret for tvungen lønnsnemndsbehandling av interesseløstene” (NOU 1973: 6: 17).

På 80-talet var stemninga ei anna. I 1986 sette NAF iverk lockout mot LO sine medlemmar. LO hadde stilt krav både om vesentleg lønsauke og kortare arbeidstid (Solli 1986: 39), noko som var meir enn NAF kunne finne seg i (Solli 1986: 41). For NAF sin del var no tvungen lønsnemnd eit ønskjeleg inngrep og vart sett på som den beste måten å få løyst konflikten på (Solli 1986: 65). Statsministeren Kåre Willoch hadde omtala oppgjeret LO kravde som ein

fare for norsk økonomi, og det same hadde andre instansar som Sentralbanksjefen og OECD (Solli 1986: 41).

Regjeringa var derimot soleklare på at tvungen lønsnemnd ikkje kom til å bli utfallet (Solli 1986: 72). Det enda med mekling gjennom Riksmeklingsmannen, og arbeidstakarane fekk gjennomslag for krav om kortare arbeidstid (Solli 1986: 83). For øvrig hadde det ikkje vore full semje om at lønsnemnd var den beste vegen å gå for arbeidsgjevarsida. Karl Glad, formannen i Mekaniske Verksteders Landsforening, omtala ei eventuell lønsnemnd i denne prosessen som ein ”katastrofe” (Solli 1986: 70).

6.5 Inntektspolitikk i Noreg

6.5.1 Etterkrigstid og statleg regulering

Inntektspolitikken i Noreg kom for alvor i gang etter andre verdskrig (Evju m.fl. 2003: 229). Ein fekk i 1935 etablert ein hovudavtale mellom LO og NAF som inneheld ein del grunnleggjande prinsipp, mellom anna reglar om forhandlingssystemet, fredsplikta og avstemmingar (Seim 1972: 217-225). Avtalen var eit uttrykk for samarbeidsvilje og felles forståing av både kapitalismen og ideen om velferdsstat (Evju m.fl. 2003: 228-229).

I 1945 tok LO til orde for ein samfunnskontrakt der dei sa seg viljuge til å byte lønsmoderasjon mot at det vart utvikla ein velferdsstat. Ved ei slik moderasjonsline ville det vera muleg for bedriftseigarane å gjera lønsame reinvesteringar som igjen sikra framtidige arbeidsplassar og statlege skatteinntekter. Arbeidarpartiregjeringa i 1945 sa seg viljuge til å gjennomføre ein slik politikk, inkludert overvake dei som sat med kapitalen, og eit frivillig trepartssamarbeid vart dermed etablert (Evju m.fl. 2003: 229).

Rett etter krigen kom også lova om tvungen voldgift, som forklart ovanfor, noko som gav god kontroll med lønsutviklinga. Da lova vart avvikla i 1952 byrja inflasjonen å ta seg opp, og staten kom til å engasjere seg på andre måtar. Mellom anna vart det satt ei ramme for lønsutviklinga, mot at staten innførte prissubsidiar på mat (Elvander 1974: 108).

Fleire viktig utval vart oppretta. I 1962 kom Kontaktutvalet, der statsministeren var utvalsleiar og medlemmane til dels var statsrådar og til dels representantar for partane i arbeidslivet og jordbruks- og fiskeorganisasjonane. Utvalet var berre eit rådgjevande informasjonsorgan, men

sidan løner og prisar vart diskutert der, er det grunn til å rekne med at det har hatt ein viss påverknad på lønsforhandlingane (Elvander 1974: 110). Døme på andre andre statlege utval som har vorte oppretta for å drive utgreiingsarbeid rundt prisar og løner er Aukrustutvalet frå 1965 og Det tekniske utrekningsutvalet frå 1967.

6.5.2 Lønslovar og solidaritetsalternativ

Tidleg på 80-talet var det mindre vilje til å drive inntektspolitikk frå staten si side. Noreg hadde borgarleg regjering frå 1981 til 86, og det vart lagt opp til marknadorienterte forhandlingssystem, der partane åleine fekk ansvaret for lønsutviklinga (Evju m.fl. 2003: 230). I 1986 overtok igjen Arbeidarpartiet regjeringsmakta, og varsla stor grad av inntektspolitisk samarbeid framover (Evju m.fl. 2003: 230).

På slutten av 80-talet vedtok Stortinget to lønslovar. Den første kom i 1988, og var eit mellombels vedtak om løns- og utbytestopp. Etter lengre tid med inflasjon og tap av internasjonal konkurranseevne, gjekk både LO og NAF med på dette (Stokke 1998: 333, 335). Også organisasjonar utanfor LO og NAF skulle omfattast av forbodet, noko som skapte store protestar (Stokke 1998: 335). Den andre lønslova kom i 1989, og hadde, på same som den første, til føremål å sterkt avgrense løns- og utbyteauke. Denne gongen var likevel fleire arbeidsmarknadsorganisasjonar inkludert i forarbeidet, og grunnlaget vart breiare (Stokke 1998: 336).

Eit meir omfattande og langsiktig inntektspolitisk samarbeid vart etablert i 1993. Dette har fått namnet solidaritetsalternativet. Evju m.fl. (2003: 247) omtalar det som ”det best spesifiserte inntektspolitiske samarbeidet noensinne”. Solidaritetsalternativet vart etablert etter ein periode med dramatisk auke i arbeidsløysa, som låg på 6 prosent i 1992 (Evju m.fl. 2003: 247). I utgreiinga som førte fram til den heilskaplege planen var alle partia på Stortinget representerte, og LO og NHO, men ingen andre, skulle møte som arbeidsmarknadsaktørar. Føremålet med pakta var å auke konkurranseevna gjennom å redusere løns- og prisvekst, og å nytte det finanspolitiske handlingsrommet dette ville medføre til å gjennomføre aktive arbeidsmarknadstiltak (Evju m.fl. 2003: 247).

Effektene av dette inntektspolitiske samarbeidet er noko usikre (Evju 2003 m.fl.: 249.) Det knaka i samanføyningane, særleg under oppgjeret i 1996, men det viste seg likevel å ha mange av dei etterlengta effektene. Arbeidsløysa sank raskt og reallønene steig. Det blir likevel peika

på at dette i stor grad kan henge saman med den positive endringa i dei internasjonale konjunkturane i 1993 (Evju m.fl. 2003: 249).

6.5.3 Arbeidsgjevarane om inntektspolitikk

I 1952 kom eit lovframlegg om prisar og konkurransereguleringar (Ot.prp. nr. 60 1952). Framlegget innebar mellom anna forbod mot ”ulovlige priser”, og i eit brev til Toll- og finansdepartementet uttrykkjer NAF sterk misnøye. Mellom anna slik: ”Forslaget fra Pris- og Rasjonaliseringslovkomiteens flertall innebærer at vurderingen av hva som er en ”rettferdig” inntektsfordeling innenfor prislovens ramme overlates til prismyndighetene. I prinsippet er vi uenig i at en statsinstitusjon skal få fullmakt til å avgjøre så viktige spørsmål etter sitt skjønn.” (Brev av 3.juli 1952 fra Norsk Arbeidsgiverforening:122). Også når det gjeld den generelle økonomiske politikken blir det uttrykt ønskje om eit mindre fokus på inntektsutjamning, og om utviklinga etter krigen kommenterer dei følgjande: ”De sosiale hensyn har i for sterk grad kommet i forgrunnen og satt tilside hensynet til den produktive utvikling” (Brev av 3.juli 1952 fra Norsk Arbeidsgiverforening:122).

Etter lønsoppgjeret i 1961 revurderte NAF for alvor den samfunnskontrakten dei hadde etablert med LO og regjeringa (Frøland 1992: 439). Oppgjeret hadde vist at lønskostnadene var i ferd med å bli større enn NAF-medlemmane vurderte som berekraftig over tid (Frøland 1992: 445), og det vart debatt om den framtidige kursen (Frøland 1992: 451). Som nemnt ovanfor, hadde NAF prinsipielt sett ei negativ haldning til statleg innblanding i lønsfastsetjinga.

Likevel hadde dei i realiteten støtta denne praksisen i mange år. Dei visste at pris- og forbrukarsubsidiar førte til mindre press på lønene, og var derfor imøtekomande. I 1961 viste det seg derimot at regjeringa ikkje hadde like godt grep om prisutviklinga gjennom subsidiar, og NAF var misnøgde (Frøland 1992: 446-448). Kritikken var likevel ikkje så grunnleggjande at han førte til avvisning av trepartssamarbeidet (Frøland 1992: 451).

På slutten av 80-talet kom lønslovane. Ved lønsoppgjeret i 1988 utviste NAF rimeleg stor grad av samarbeidsvilje, og Arbeiderbladet melde 9.februar 1988 følgjande: ”Etter det Arbeiderbladet erfarer, er Arbeidsgiverforeningen nå redd for å yppe til strid. Det er lang tid

siden representanter for foreningen kom med et utspill som på noen måte kunne tenkes å forverre samarbeidsklimaet foran oppgjørsvåren.”

På Centralstyremøte 18.februar stadfesta NAF denne viljen til inntektspolitisk samarbeid. I referatet går det fram at dei sluttar seg til målet om ei ramme på 5 prosents lønsauke og at forhandlingane skal vera samordna (NAF 1988: 4-5). Møtereferatet seier ikkje noko spesifikt om lønslov, men ifølgje eit intervju med tidlegare LO-formann Leif Haraldseth, som Roar Skuggedal (1992: 67) gjer i si hovudoppgåve, var dette noko partane eksplisitt diskuterte seg imellom. I eit innlegg til Aftenposten 11. april 1988 forsvarar viseadministrerende direktør i NAF, Olav Magnussen, den nye lønslova, sjølv om han omtalar lova som ”Bare det første skritt mot en løsning av våre problemer” (Magnussen 1988).

Også da sysselsetjingsutvalet hadde levert si innstilling, NOU 1992: 26, var NHO stort sett nøgde. Dei hadde hatt sin representant i utvalet, og i ei høyringsuttale (NHO 1992) seier dei dette om framlegga: ”NHO slutter seg i hovedsak både til analysen og kravene til utformingen av den økonomiske politikken.”

Det blir likevel understreka at dei ser Solidaritetsalternativet som ein heilskap, der alle ledda i avtalen må følgjast opp, dersom det skal bli ei god framtidig løysing for landet.

”Avslutningsvis vil NHO igjen understreke grunnlaget for sin tilslutning til sysselsettingsutvalgets solidaritetsalternativ: Vi må ha betydelig grad av sikkerhet for at alle kravene til en vellykket politikk gjennomføres innenfor et samlet hele.” Døme på tiltak dei listar opp som viktige for sin eigen del er innstrammingar i statlege overføringar og meir effektiv styring av det offentlege (NHO 1992).

6.6 Tvungen voldgift i Sverige

Tvungen voldgift finst ikkje i Sverige (Elvander 1974: 82). På midten av 30-talet vart det diskutert om ein skulle innføre slik lovgjeving til vern mot ”samhällsfarliga konflikter”, men SAF og LO allierte seg mot dette, og sørgde for at problematikken heller vart regulert i ein større avtale mellom dei to, Saltsjöbadsavtalet (Elvander 1974: 83). Avtalen, som kom i 1938, innebar ein del reglar om konfliktløysing og knesatte for alvor prinsippet om å unngå statsinngrep på arbeidsmarknaden (Elvander 1974: 83).

Etter dette gjekk det fleire tiår utan forsøk på å innføre lovgjeving på området (Sigeman 1990: 329). På byrjinga av 90-talet vart tvungen voldgift debattert mellom anna i samband med ei avtalefornyng mellom SAF og LO, men det kom ikkje inn i den endelege avtalen (Stokke 1998: 526-527).

6.6.1 Arbeidsgjevarane om tvungen voldgift

I 1936 kom lova om forenings- og forhandlingsrett i Sverige. I proposisjonen til denne blir SAF si høyringsuttale gjengitt, og dei kommenterer mellom anna eit framlegg om «statlig förhandlingshjelp av effektivare slag än vad förlikningsmannainstitutionen anses kunne erbjuda.» Dei konkluderer med at framlegget om tvangsmiddel i størst grad er til føremon for arbeidstakarane og går derfor imot (Prop. 1936: 240: 45-46). Dette var første gongen SAF tok prinsipiell avstand frå statlege inngrep på arbeidsmarknaden (Elvander 1974: 83).

Som nemnt ovanfor, har tvungen voldgift i etterkrigstida ikkje vore noko stort politisk stridstema i Sverige. Men dei siste par tiåra har det endra seg. I 1996 gav SAF ut eit skrift der det vart teke til orde for å ”balansere konfliktreglane” (SAF 1996). Det vart hevda at auken i inflasjon og sysselsetjing som Sverige hadde opplevd dei siste åra, måtte møtast av ei endring i konfliktreglane. Ei viktig årsak til problema var nemleg for høge lønsauker som følgje av ein ubalanse i styrketilhøvet mellom partane i arbeidslivet (SAF 1996: 18).

Ei av endringane SAF føreslår i skriftet er å vurdere å innføre tvungen voldgift. SAF meiner dette klart vil auke konstruktiviteten i forhandlingane, fordi partane veit at eit tvangsinsittut lurar bak spegelen om dei ikkje greier å bli samde på eiga hand (SAF 1996: 26). SAF understrekar likevel at tvungen lønsnemnd berre må brukast i visse spesifiserte tilfelle, til dømes når forhandlingane er blokkerte, det skal vera muleg å bruke det berre på delar av ein konflikt, og dersom ingen av partane ønskjer tvangsinngrep, skal det bli respektert (SAF 1996: 25).

Svenskt Näringsliv har halde fram på denne kursen med forsterka kraft. I 2005 sende dei ei sjupunkts kravliste til regjeringa, der grunngjevinga var eit ønskje om å oppretting av ubalansen på arbeidsmarknaden. Eitt av desse krava var innføring av tvungen lønsnemnd (Lundh 2010: 300-301). Ei muleg forklaring på dei ønskje endringane i konfliktretten er at den konkurranseutsette industrien i større grad enn før er sårbar for konflikter og at dei økonomiske tapa raskt blir store (Lundh 2010: 301). På den andre sida har

internasjonaliseringa gjort at bedriftene lettare kan truge med å flagge ut om dei ikkje er nøgde med det svenske systemet (Lundh 2010: 302).

6.7 Inntektspolitikk i Sverige

6.7.1 Inntektspolitisk fråver

I den nære etterkrigstida var det visse innslag av statleg inntektspolitikk i Sverige. Mellom anna vart LO og regjeringa samde om eit samarbeid basert på den såkalla Rehn-Meidner-modellen. LO skulle utvise eit visst måtehald i lønskrava, mot at regjeringa tok det stabiliseringspolitiske ansvaret. Sistnemnde skulle skje ved å føre ein skattepolitikk som for det første stabiliserte overskotet i bedriftene, og for det andre gjorde det muleg å drive ein aktiv arbeidsmarknadspolitik. Direkte inntektspolitikk skulle ikkje staten drive med (Lundh 2010: 203).

Generelt har Sverige hatt lite inntektspolitikk. Motstanden har vore sterk, spesielt frå partane i arbeidslivet, noko som heng saman med den svenske tradisjonen for å avvise alle former for direkte statleg innblanding i forhandlingane (Elvander 1974: 111). Staten har måtte avgrense seg til å drive korrigering i ettertid gjennom devaluering, skattepolitikk og liknande, og omgrepet ” inkomstpolitik ” har fått ei negativ lading i den svenske politiske debatten (Stokke 1998: 473).

Sverige har rett nok hatt samarbeidsorgan tilsvarande dei norske på 60-talet. I 1968 gjekk utgreiingsjefane i TCO, SAF og LO saman i den såkalla EFO-gruppa, og produserte mellom anna analysar av korleis lønsauke i både konkurranseutsett og skjerma sektor ville påverke den internasjonale konkurransekrafta (Elvander 1974: 114).

6.7.2 80-tal og turbulens

På byrjinga av 80-talet kom det svenske forhandlingssystemet til å oppleve ein del turbulens. Før lønsoppgjeret i 1980 kom ein storkonflikt, der LO iverksette overtidsblokade, og SAF truga med lockout. Mekling var naudsynt, og utanom lønsspørsmål rådde det usemje om sjølve spelereglane for konfliktløysing (Stokke 1998: 489-492). SAF hevda at regjeringa måtte koma på banen med avgiftsreduksjonar om dei skulle greie å etterkoma LO sine

lønskrav, og i ettertid kom også ein generell diskusjon rundt større innslag av inntektspolitikk (Stokke 1998: 490 og 495).

Inntektspolitikk tilsvarande den norske viste seg likevel å utebli. I 1990 føreslo regjeringa ei lønslov overfor Riksdagen som innebar lønsstopp med visse unntak for spesielt låglønte, fredsplikt og pris- og utbytestopp. Lova møtte store protestar både i og utanfor Riksdagen, regjeringa stilte kabinettspørsmål og måtte gå av (Stokke 1998: 510).

For lønsoppgjera i 1990 og 91 vart det oppnemnt eit forhandlingsutval, den såkalla Rehnberg-gruppa, som hadde til oppdrag å samordne forhandlingane og sørge for så stor moderasjon som muleg. Gruppa bestod av den erfarne meklaren Bertil Rehnberg og fire tidlegare forhandlingssjefar både frå arbeidstakar- og gjevarsida. Første året var fleire sektorar motviljuge til samordning, medan andre året vart det etablert ei større samforståing for lønsmoderasjon på grunn av internasjonal lågkonjunktur. Oppdraget til Rehnberggruppa lukkast dermed langt på veg (Stokke 1998: 510-512).

I kjølvatnet av desse prosessane vart det oppnemnt ein einmannskommisjon, der ein tidlegare LO-tillitsvalt fekk oppdraget, til å sjå på meir langsiktige forhandlingsfomer og spelereglar på den svenske arbeidsmarknaden (Stokke 1998: 512). I SOUen som vart sendt på høyring var hovudmomenta følgjande:

Innføring av ei ordning med riksmeklingsmann, reglar om varslingsplikt og tvungen mekling under fredsplikt, eit statistikksamarbeid etter inspirasjon mellom anna frå det norske tekniske utrekningsutvalet, eit system med kjøreplanar etter dansk modell, auke av erstatningssum i samband med ulovlege konflikter, og felles nemnd for heile arbeidsmarknaden til vurdering av ”samhällsfarliga” konflikter. Det kunne altså minne til forveksling om det norske solidaritetsalternativet. LO viste stor motstand mot framlegga, noko som var med og gjorde at heile opplegget vart avvist (Stokke 1998: 513).

Desentraliseringstendensane har derimot hatt sterkare utslag i Sverige enn i Noreg (Dølvik og Vartiainen 2002: 118-119). Sidan byrjinga av 80-talet har arbeidsgjevarorganisasjonane i Sverige i stigande grad utfordra systemet med sentraliserte forhandlingar (Kjellberg 1992: 107). Føremålet har vore å få ned lønskostnadene og å oppnå større fleksibilitet i dei lokale forhandlingane (Kjellberg 1992: 97). Som vist ovanfor, skulle dette, ironisk nok, føre til eit

sterkare innslag av engasjement frå staten si side, men dei svenske forhandlingane har altså føregått forbundsvist sidan 1983 (Barkbu 2000: 3).

6.7.3 Arbeidsgjevarane om inntektspolitikk

Arbeidsgjevarane har i Sverige det meste av tida vore negativt innstilte til inntektspolitikk. I 1968 vedtok SAF i eit prinsippprogram at lønsfastsetjinga i utgangspunktet burde vera marknadsstyrt (De Geer 1989: 121). Utover 70-talet voks uroinga for stagnasjon i økonomien, og SAF ønskte nærare samarbeid med partane på arbeidsmarknaden og staten. I 1977 hadde nyleg ei borgarleg regjering tiltrådd og SAF sette sit lit til denne. Same året var strategien frå SAF sentralt å hevde at det ikkje fanst rom for lønsauker i det heile, innanfor dagens produksjonsnivå. Dette skapte ein intern diskusjon om heile forhandlingssystemet, men enda med at ein gjekk for sentrale forhandlingar (De Geer 1989: 226).

Det var Verkstadsföreningen (VF) og Metall som først braut ut i 1983. VF, som var på arbeidsgjevarsida, bestemte seg for å bygge opp eigne konfliktfond og dermed oppnå eit større sjølvstende frå SAF i forhandlingar (Elvander 1988: 85). Fagforeininga Metall vart vidare tilbydd såpass gode vilkår, både når det gjaldt kortare arbeidstid og styrka lønsvilkår, at dei gjekk med på separate forhandlingar (Elvander 1988: 87-89).

Desentraliseringa og forbundsvise forhandlingar følgde i kjølvatnet av viktige vedtektsendringar i SAF. Våren 1982 vart regelen om at kollektivavtalar ikkje må opprettast utan at styret godkjenner det, fjerna. Forbunda kunne altså på eiga hand inngå avtalar. I tillegg fekk forbunda sjølve rett til å påby lockout blant medlemmane sine (Elvander 1988: 84-85).

Indirekte fekk desse avgjerdene også konsekvensar for inntektspolitikken. For å oppretthalde den internasjonale konkurransekrafta ønskte arbeidsgjevarane eit meir differensiert lønssystem, og meinte dette var lettare å få gjennom med ein desentralisert forhandlingsstruktur (Ferner og Hyman 1998: 84). Det er i så måte illustrerande at Verkstadsföreningen representerte fleire store eksportforetak som var avhengige av å greie seg på verdsmarknaden (Elvander 1988: 97).

Konkurransekraft er også avhengig av eit stabilt inflasjonsnivå, noko statleg inntektspolitikk har som føremål å sikre (Elvander 1988: 282). Men om regjeringa skal halde inflasjonen nede, til dømes gjennom skattepolitikk, må ho også kunne stole på at organisasjonane kan binde

medlemsforbunda sine (Elvander 1988: 288-290). Med dei nemnde vedtektsendringane hos SAF vart dette langt vanskelegare.

Da Rehnberggruppa vart etablert, var det SAF som viste størst entusiasme, og arbeidstakarsida som var mest motviljug (Lewin 1992: 108). Med tanke på at SAF lenge hadde kjørt ei desentraliseringsline, var dette ein tanke oppsiktsvekkjande. Dei fekk likevel store føremoner av det fordi den nye modellen, som innebar stor grad av sentralisering og samordning på tvers av sektorar, gav mindre kappløp om lønsutbetalingar (Ferner og Hyman 1998: 90).

6.8 Oversyn statleg innblanding Noreg og Sverige

	NOREG	SVERIGE
Tvungen voldgift	1945-52: Lov Etterpå: Mellombelse inngrep	Fråver
Haldningar til tvungen voldgift	Stort sett mot (m.a. uttrykt ved lovendring i 1945) For: Krigsåra, konflikt 1986	Stort sett mot Moderate krav om innføring: 1996-2005
Inntektspolitikk	1936/45: Etablering av trepartssamarbeid, prissubsidiering 80-og 90-talet: Lønslovar og Solidaritetsalternativet	40/50-talet: Rehn-Meidner-modellen 80-talet: Desentralisering 90-talet: Koordinering via Rehnberggruppa Generelt: Lite og mislukka statleg inntektspolitikk
Haldningar til inntektspolitikk	Stort sett skepsis (m.a. uttrykt ved lovdiskusjon i 1952, lønsoppgjeret i 1961) For: Lønslovar og Solidaritetsalternativet	Stort sett mot Pådrivar for desentrering på 80-talet For: Nærare samarbeid med borgarleg regjering på 70-talet, Rehnberggruppa på 90-talet

Tabell 3: Oversyn statleg innblanding i Noreg og Sverige

7 ANALYSE

7.1 Innleiing

Empirien som er henta inn i kapittel 4, 5 og 6 er no klar for ei analyse. Analysen vil vera ei vurdering av i kva grad det er hald i hypotesene som vart presentert i teorikapitlet. Dei teoretiske ankerfesta blir i det følgjande brukt både til å strukturere og vurdere funna. Først kjem hypotese 1 med organisasjonsmodellen som rammeverk, deretter hypotese 2 der historisk institusjonalisme er utgangspunktet.

7.2 Hypotese 1

H 1, om at Noreg har innført allmenngjering fordi dei norske arbeidstakarorganisasjonane er svakare enn dei svenske, skal drøftast ut i frå Menz sin organisasjonsmodell slik denne er framstilt i teorikapitlet. I det følgjande vil funna frå empirikapitlet bli oppsummert, samanlikna og vurdert.

7.2.1 Sentralisering og hierarki

Grad av sentralisering og hierarki var første kriteriet i Menz sin organisasjonsmodell. Dess sterkare grad av sentralisering, dess større organisasjonsmakt. Det ser ikkje ut til å vera store skilnader mellom Noreg og Sverige på dette punktet. Noreg har fire hovudsamanslutningar, til dels konkurranse om medlemmar innanfor samanslutningane, men ingen religiøse eller ideologiske skiljelinjer. Det same gjeld for Sverige, med unnatak av at ein her berre finn tre hovudsamanslutningar. Ein kan derfor ane ein tanke sterkare organisasjonsmakt for svensk fagrørsle.

7.2.2 Intern kontroll

Intern kontroll var neste kriterium. Om medlemsorganisasjonane i stor grad kan påverke sentralledet, talar dette for ei svakare samla organisasjonsmakt. Når det gjeld lønsforhandlingar viser det seg at hovudsamanslutninga, LO, i Noreg har større kontroll enn hovudsamanslutninga i Sverige. I Sverige har ein ikkje hatt forhandlingar på samanslutningsnivå sidan 1983. I Noreg har ein hatt det ei rekkje gonger både før og etter den tid, og det er LO som bestemmer om forhandlingane skal føregå samordna eller forbundsvist. LO gir dessutan retningsliner for forbunda sin tariffpolitikk og dermed kva krav dei kan stille i forhandlingar. I tillegg til tariffavtalane blir det inngått ein hovudavtale mellom LO og NHO kvart fjerde år. I Sverige kontrollerer forbunda sine egne forhandlingar, og det er ingen praksis med jamnleg fornying av hovudavtale. Dei såkalla samordna oppgjera er likevel eit døme på at ei viss koordinering føregår i regi av LO.

Både norsk og svensk LO er demokratisk bygd opp av medlemsorganisasjonane. Dei leiande organa har representasjon frå forbunda, og vedtaka vil derfor bera preg av dette. I siste instans er det også Kongressen i dei respektive landa som rår over vedtektene. Det er likevel ein viss skilnad på kor stor makt den sentrale organisasjonen har fått over forbunda. I dei norske vedtektene står det at forbunda ikkje må ha noko i vedtektene sine som er i strid med ”Landsorganisasjonens vedtekter, formål og lovlige vedtak” (Norsk LO sine vedtekter § 21). Dette er eit temmeleg vidtrekkjande forbod da Landsorganisasjonen gjer ei rekkje vedtak i alle sine organ.

Dei svenske LO-forbunda blir pålagde ein del kommunikasjon med hovudsamanslutninga, og å ha vedtekter som seier at det er forbundsstyret som gjer vedtak om tariffavtalar og eventuelle kampmiddel. Ei uttrykkeleg plikt til å ha vedtekter som er fullt i tråd med alle LO sine vedtak finst ikkje.

Sjølv om norsk LO ut i frå desse drøftingane ser ut til å vera meir sentralstyrt enn svensk, har norsk LO likevel inkluderande prosessar. I samband med allmenngjering har LO fremja Fellesforbundet sine krav fleire gonger og dessutan satt ned komitéar med medlemmar både frå forbund og ulike avdelingar i hovudsamanslutninga. Allmenngjering på byggeplassar er den einaste avtalen som er allmenngjort for heile landet, og LO fremja også Fellesforbundet sitt krav om fornying av denne. Forøvrig er Fellesforbundet LO sitt største forbund i privat sektor med 158 000 medlemmar, og derfor ein tung aktør innan LO-systemet.

Alt i alt må ein seia at den sentrale styringa er klart sterkare i Noreg enn i Sverige, og organisasjonsmakta med dette også sterkare i Noreg.

7.2.3 Organisasjonsgrad

Organisasjonsgrad er kriterium nummer tre. Her skårar Sverige særst høgt, med 79,1 prosent i 2003. I 2008 hadde prosentdelen falle til 71 samla sett. For byggebransjen spesielt viste kategorien byggeverksemd 73 prosent same året, og industri 81 prosent. Noreg ligg markant lågare med sine 53,3 prosent i 2003. Organisasjonsgraden var ørlite høgare på tidspunktet da allmenngjeringslova vart vedteke. I 2008 landa den samla organisasjonsgraden på 53,1 prosent, og innan industri, bygg og anlegg ligg graden om lag på 50 prosent. Sverige er altså suverent overlegen på organisasjonsgrad.

Under dette kriteriet er det, som nemnt i teorikapitlet, viktig å vera på vakt overfor måleproblem- og skilnader. Men for 2003 er det den same undersøkinga som er brukt, og det vil derfor vera relativt trygt å samanlikne. I 2008 blir arbeidslause og fulltidsstuderande oppgitt å vera utelatne frå den svenske statistikken, medan den norske artikkelen oppgir å ha ekskludert "Identifiserbare studentmedlemmer".

Samla sett er det altså ikkje lett å vite om tala er nøyaktig samanliknbare. I stor grad vil dei likevel vera det, og det er dessutan ein markant skilnad på heile 17,9 prosentpoeng, noko som gjer at det utslaget neppe er tilfeldig. For øvrig er organisasjonsgraden for bygningsbransjen også mykje høgare i Sverige enn i Noreg.

7.2.4 Tilgang til regjeringa

Tilgang til regjeringa var fjerde og siste kriterium for organisasjonsmakt. Nær kontakt med politikarar og stor inkludering i lovgevingsprosessar er med å styrke makta. Både i Noreg og Sverige deltek fagorganisasjonane i stor grad i høyringsrundar og offentleg ordskifte omkring lovgevingsprosessar. Det er i tillegg lang tradisjon for styrerepresentasjon i dei respektive sosialdemokratiske partia, og fagrørsla bidreg med økonomisk stønad til politiske parti i både landa.

Den norske fagrørsla får også ein klar ideologisk bonus i og med at Arbeidarpartiet hadde regjeringsmakt på avgjerande tidspunkt i allmenngjeringssaka. I Sverige er dette noko meir uklart. I og med at allmenngjering aldri er innført har ein ingen avgjerande tidspunkt å forhalde seg til, men ein kan slå fast at sosialdemokratiske parti har hatt regjeringsmakt i svært mange år i Sverige og at i tråd med fagrørsla sine ønskje er allmenngjering ikkje innført. Ut i frå undersøkingane i denne oppgåva, skårar dei to landa temmeleg likt når det gjeld tilgang til regjeringa.

7.2.5 Oppsummering hypotese 1

På eitt punkt skil den svenske fagrørsla seg klart ut, organisasjonsgrad. Her ligg den svenske skåren suverent over den norske, med bortimot 20 prosentpoeng. Sjølv om dette er eit viktig moment, har Menz likevel ikkje gitt dette kriteriet større tyngd enn dei tre andre. På dei andre punkta er situasjonen om lag lik, eller den norske fagrørsla viser seg å vera sterkare. Særleg når det gjeld intern kontroll utmerkar norsk LO seg som ein meir dominerande aktør.

I følge H1 skulle den norske fagrørsla vera svakare enn den svenske. Slik kunne ein eventuelt forklare at den norske fagrørsla har vore ein ivrig pådrivar for lovfesta allmenngjering, medan den svenske har vore motstandar. Men ut ifrå Menz sin organisasjonsmodell og dei undersøkingane som er gjort i denne oppgåva, er det ingen grunnlag for å stadfesta H1. Andre forklaringsfaktorar er naudsynte.

7.3 Hypotese 2

H2 vart først presentert i teorikapitlet og lydde som følgjande: *Noreg har innført allmenngjering fordi arbeidsgjevarorganisasjonane i Noreg i større grad enn i Sverige har akseptert statleg innblanding i lønsfastsetjinga.*

Korleis staten har involvert seg i lønsfastsetjinga skal vurderast i lys av historisk institusjonalisme. Stiavhengigheit står dermed sentralt, og ei gjentaking av definisjonen kan vera nyttig:

” Ein prosess der skjelsetjande hendingar eller avgjerder resulterer i etablering av institusjonar som består over lange tidsperiodar og avgrensar valmulegheitene til dei involverte aktørane i framtida. Inkludert det som hadde vore meir effektivt i det lange løpet ” (Campbell 2004: 65).

Dei involverte aktørane blir i denne samanhengen arbeidsgjevarane, representert ved organisasjonane sine. Jamfør hypotesa blir desse i Noreg antatt å ha ein historisk tradisjon for å i større grad akseptere staten som aktør i lønsfastsetjinga.

Å finne fram til skjelsetjande hendingar, det vil seia avgjerande tidspunkt der staten vart tildelt ei sterkare rolle i lønsfastsetjinga i Noreg enn i Sverige, vil dermed vera eitt moment i denne undersøkinga. Jamfør teorien om historisk institusjonalisme vil dette vera eit argument som talar for at arbeidsgjevarorganisasjonane har akseptert allmenngjering. Meir eller mindre under tvang.

Eit anna moment handlar om komplementaritetar. Dersom staten i Noreg, i større grad enn i Sverige, har vore involvert i lønsfastsetjinga, også over lengre tid, styrkar det argumentet om stiavhengigheit. Staten har vore ein stabil samarbeidspartnar for arbeidsgjevarorganisasjonane, og eit system med institusjonelle komplementaritetar har utvikla seg. Alle partar har ei viss interesse av at systemet blir oppretthalde.

7.3.1 Tvungen voldgift

Skjelsetjande hendingar

Ordninga med tvungen lønsnemnd har eksistert i Noreg sidan 1920-talet. Størstedelen av tida som spontane inngrep frå Storting og regjering si side, og sjeldan uomstridd. At Sverige ikkje

har hatt tvungen voldgift i det heile, markerer eit påfallande skilje mellom to land som på mange andre måtar er like, også med omsyn til industrielle relasjonar.

I følge Elvander (1989: 50) er det heva over tvil at aktørane på arbeidsmarknaden i dei nordiske landa for ein stor del er bundne opp av strukturar og regelverk som vart skapt på tidlege tidspunkt. Historiske faktorar er dermed viktig, og når det gjeld meklingsinsitutet konkluderer Elvander med følgjande: ”Lika svært som det är att tänka bort ”tvungen voldgift gennem rikslønnsnemnda”, alltså tvångsskiljedom, och alternativet ”frivillig lønnsnemnd” ur det norska systemet, lika omöjligt är det att föreställa sig tvångsskiljedomens införande i Sverige” Rett nok baserer han dette på historiske hendingar, og understrekar at aktørane alltid har høve til å gjera stegvise endringar, og ikkje er bundne opp i det eksisterande systemet for all tid (Elvander 1989: 50).

I følge Elvander er det altså ingen tvil om at historisk institusjonalisme spelar inn i relasjonen mellom aktørane på arbeidsmarknaden. Spørsmålet her er om utbreiinga av tvungen voldgift igjen verkar inn på om ein vel å innføre allmenngjering eller ei.

Eventuelle skjelsetjande hendingar kan gi svar på dette. I både Noreg og Sverige vart det nedteikna hovudavtalar mellom partane på 30-talet, men ingen av desse slo fast at ein skulle ha tvungen voldgift. Ei permanent lov om voldgift i Noreg har utelukkande eksistert i gjenoppbyggingsåra etter krigen. Det er derfor muleg at røynsle ein fekk med ordninga i desse åra, viste at det var eit effektivt, og muleg freistande, verky for myndighetene å ta i bruk om partane ikkje kom til ei semje.

Det spør likevel om det har vore skjelsetjande på ein slik måte at det har skapt stiavhengigheit. I følge Campbell (2004: 65) er det stiavhengigheit dersom skjelsetjande hendingar resulterer i institusjonar som avgrensar valmulegheitene til dei involverte aktørane i framtida. Etterkrigshistoria i Noreg har vist at det har gått år både med og utan tvungen voldgift. Det har til og med vore tilfelle der styresmaktene har sett det som eit mål i seg sjølv å ikkje gripe inn, jamfør avsnitt om inntektspolitikk i Noreg. Det er derfor neppe snakk om skjelsetjande hendingar i streng forstand på dette punktet.

Komplementaritetar

Komplementaritetar er neste stikkord. I følge Hall og Soskice (2003: 58) vil aktørane sjølve sjå føremonene av eit eksisterande system og vera pådrivarar for at dette skal oppretthaldast.

Noko som igjen heng saman med Pierson (2000: 254) sitt poeng om at kostnaden av å bryte ut av stien blir urimeleg høg, sjølv om det prinsipielt sett kunne vore meir fordelaktig med andre ordningar.

Arbeidsgjevarorganisasjonane i Sverige har stort sett vore nøgde med det eksisterande systemet. Partane har det avgjerande ordet, og staten grip aldri inn som tvangsmakt ved lønsfastsetjing. Frå 90-talet og utover har dei svenske arbeidsgjevarane i større grad teke til orde for ein meir aktiv stat når det gjeld lønsfastsetjing. Jamfør avsnitt om inntektspolitikk i Sverige, vart det stilt krav om innføring av tvungen lønsnemnd både i 1996 og 2005. Krava har vore modifiserte med at det må vera muleg å nytte ordninga berre i visse tilfelle og at det ikkje skal vera muleg om bae partane motset seg det, men er like fullt krav om større statleg innblanding.

Arbeidsgjevarane i Noreg, NAF og seinare NHO, har frå tid til anna hatt ei relativ venlegsinna tilnærming til tvungen voldgift. Under okkupasjonen var dei inneforståtte med lønsnemnd som ein legitim reiskap for å halde konfliktnivået nede, og da storkonflikten i 1986 kom, kalkulerte dei til og med lønsnemnd inn som ein måte å få eigne krav igjennom på.

Det meste av tida har NAF/NHO likevel vore motstandarar av tvungen voldgift.

Argumentasjonen har både gått på generell samfunnsomsyn, som at staten vanskeleg kan ha kunnskapsgrunnlaget for å setja dei korrekte lønene, og meir konfliktorienterte ting som at arbeidstakarane neppe vil slå seg til ro med eit lønsnivå som statsmakta har fastslått.

Alt i alt er det vanskeleg å slå fast at ein her står overfor stiavhengige arbeidsgjevarorganisasjonar som konsekvent er med og byggjer opp under eit velfungerande system.

Arbeidsgjevarorganisasjonane i Noreg har uttrykt mykje motstand mot praksisen med tvungen lønsnemnd, og utvist lite eksplitt aksept. Det er likevel teikn både til stillteiande aksept, og eit visst ønskje om at staten skal gripe inn når sannsynet er stort for at det skal koma arbeidsgjevarsida til gode. I Sverige er ønsket om tvungen lønsnemnd veksande, men dette har først og fremst manifestert seg siste tiåret.

Tendensane er for ein stor del dei same i Noreg og Sverige. For det meste har arbeidsgjevarsida vore motstandar av tvungen lønsnemnd, men i visse tilfelle vore klare på at inngrep er ønskjeleg. Aksepten for statleg tvangsfastsetjing av løn ser altså samla sett ut til å ligge på same nivå i dei to landa, men likevel har det eine landet valt å innføre

allmenngjering og det andre ikkje. At det er såpass likt, tydar på at dette ikkje har vore avgjerande for bruken av allmenngjeringsinsistuttet, slik H2 føreslår.

7.3.2 Inntektspolitikk

Skjelsetjande hendingar

Også når det gjeld inntektspolitikk har staten hatt ei langt meir aktiv rolle i Noreg enn i Sverige. I Noreg har ein hatt lovar om prisar og konkurransereguleringar i etterkrigstida, og gjennom turbulensen på 80-talet kom regjeringa på banen både med lønslovar og eit større inntektspolitisk samarbeid som det lukkast å få partane med på. Sverige har hatt langt mindre innslag av inntektspolitikk generelt, og da framlegg om lønslovar kom på banen, enda det med regjeringskrise. Heller ikkje forsøket på eit breiare inntektspolitisk samarbeid førte fram i det omfanget som Noreg.

Den mest skjelsetjande hendinga ein kan prate om i Noreg på dette feltet er hovudavtalen frå 1935. Denne må sjåast i samanheng med trepartssamarbeidet som vart etablert i 1945, i og med at dette var den reelle politiske starten. Både 20- og 30-talet hadde vist ei utolmodig arbeidarrørsle i steil front med arbeidsgjevarsida, noko mellom anna bruken og diskusjonane rundt tvungen voldgift understrekar. At ein fekk ei hovudavtale der partane vart samde om ei lang rekkje spelereglar, i tillegg til utvikling av ein omfattande velferdsstat, gjorde dette til ein ganske sementert sti. Om arbeidsgjevarane unndrog seg pliktene med å betale for velferdsstaten, ville truleg fagrørsla gjera opprør, og det ville bli for turbulent og dyrt for dei som sat med produksjonsmidla.

For å vurdere om det som skjedde kring hovudavtalen i Noreg, verkeleg var avgjerande for den vidare utviklinga, kan det vera eit poeng å sjå på kva som skjedde i Sverige. Også her kom den avgjerande Saltsjöbadavtalen i 1938, og også denne hadde karakter av eit langsiktig samarbeid om lønsfastsetjing. Om den norske hovudavtalen verkeleg førte til stiafhengigheit, burde utviklinga vera den same i Sverige.

Men som nemnt under avsnittet om inntektspolitikk i Sverige, var noko av poenget med Saltsjöavtalen å unngå at regjeringa tok kontroll på området, og så vel arbeidstakar-, som

arbeidsgjevarsida, har foretrekt fristilling for arbeidslivspartane. Både ved Rehn-Meidner-samarbeidet like etter krigen, og i diskusjonar dei seinare åra, mellom anna knytt til Laval-saka, har fagrørsla, som vist i denne oppgåva, vore klare på at dei ikkje ønskjer innblanding i lønsfastsetjinga. Regjeringa har fått ei langt mindre rolle i lønsfastsetjinga i Sverige. På same måte som i Noreg, heng dette saman med hovudavtalen på 30-talet, men utgangspunktet viste seg altså å vera noko ulikt og dermed også konsekvensane.

Komplementaritetar

Trass i at NAF/NHO har delteke i omfattande inntektspolitisk samarbeid i Noreg, finst det mange døme på at dei har uttrykt ei viss uvilje. Allereie i samband med lova om prisar og konkurranseregulering i 1952 var organisasjonen klar på at statlege prisreguleringar var upopulært og at sosiale omsyn tok for mykje plass i den økonomiske politikken. Utover 60-talet, især når regjeringa viste manglande kontroll med prisutvikling og subsidiar, heldt NAF fram med å vera misnøgde. På 80- og 90-talet ga arbeidsgjevarorganisasjonen tilslutning til både lønslovar og Solidaritetsalternativ, men var klare på at dei stilte krav i form av grenser for lønsvekst og storleik på offentlege utgifter.

Aksept for inntektspolitikk i Noreg har altså for ein stor del vore stillteiande. Ein har hatt prinsipielle standpunkt om at staten bør gripe minst muleg inn, men vore imøtekomande i mange einskildtilfelle. Frøland (1992: 447) forklarar dette med at NAF såg føremoner knytt til nivået på lønsutviklinga. Fagrørsla sine inntektskrav ville lettare bli oppfylt når statlege inngrep og subsidiar parerte lønsoppgjera.

Da lønslovane kom på 80-talet var det ikkje snakk om subsidiering, men heller ein stagnasjon i økonomien knytt til inflasjon. Ein ser dermed at arbeidsgjevarane har hatt aksept eller vilje til inntektspolitisk samarbeid både i oppgangs- og nedgangstider, men med litt ulik grunngjeving. Vurderinga i denne samanhengen, må bli å sjå på om arbeidsgjevarane har verkeleg har samarbeidd fordi dei ser føremoner med det eksisterande systemet for sin eigen del og ønskjer å oppretthalde dette, eller om dei har sett seg tvinga til det.

Mykje tydar på at samarbeidet i størst grad har kome til fordi ein har sett seg nøydd til det på grunn av ei sterk fagrørsla. På 30-talet var fagrørsla ein aggressiv motstandar, og det var også frykta for fagrørsla sine lønskrav på 50- og 60-talet som gjorde at ein såg staten som ein naudsynt støttespelar. På 80-talet ønskte NAF reguleringar, vel å merke som eit instrument for

å halde lønskrava på eit moderat nivå og hindre inflasjon. I kjeldene som er brukt i denne oppgåva, er det vanskeleg å finne uttrykk for at NAF meiner statleg innblanding er eit gode i seg sjølv.

I Sverige har SAF og seinare Svänskt Näringsliv, tradisjonen tru, vegra seg mot statsinnblanding. Eit visst samarbeid har ein vore nøydd til å ha, men kravet om dette har helst kome i økonomiske krisetider. Etter desentraliseringa av forhandlingane på 80-talet, har likevel haldningane endra seg noko.

Ei viktig drivkraft bak desentraliseringa var ønsket om større fleksibilitet i lønsfastsetjinga, noko som er i strid med Hall og Soskice sine påstandar om at arbeidsgjevarane ønskjer koordinering av lønsnivået. Statleg inntektspolitikk blir vanskeleg når dei sentrale organisasjonane ikkje lenger kan binde medlemmane sine, og arbeidsgjevarane har dermed tilsynelatande gitt eit signal om at det er slik dei vil ha det.

SAF var i Sverige, på same måte som NAF i Noreg, positive til ein breiare stabiliseringsovereinskomst tidleg på 90-talet. Føremålet med å delta var det same, å halde lønskostnader og inflasjon nede. Det var likevel ein skilnad på desse to samarbeida. I Noreg var regjeringa direkte involvert, medan i Sverige var det berre ei koordinering av ulike arbeidslivspartar som skjedde (Barkbu 2000: 4).

Føremålet med drøftingane i dette avsnittet av oppgåva har vore både å sjå på om dei norske arbeidsgjevarane verkeleg har uttrykt nokon aksept for statleg innblanding, og om denne aksepten i så fall er større enn det dei svenske arbeidsgjevarane har gjort. Det er tvilsamt om norske NAF/NHO har uttrykt aksept i den forstand som Hall og Soskice siktar til, nemleg når det gjeld å sjå verdien av komplementaritetar. Dei har likevel i større grad enn den tilsvarande arbeidslivsparten i Sverige vore ein aktiv støttespelar i statleg inntektspolitikk. Ein viktig skilnad er det også at NAF ikkje kom med tilsvarande desentraliseringsframstøt som SAF på 80-talet.

7.3.3 Oppsummering H2

I perioden 1930 og fram til i dag har Noreg i større grad enn Sverige hatt statleg innblanding i lønsfastsetjinga. Tvungen lønsnemnd har aldri vorte brukt i Sverige, men ved mange høve i

Noreg. På 40-talet fekk ein eit skjelsetjande trepartssamarbeid i Noreg, som ikkje hadde sitt motsvar i Sverige.

Hovudsamanslutninga på arbeidsgjevarsida, NAF/seinare NHO, har ikkje uttrykt større begeistring for inntektspolitisk samarbeid enn det den svenske samanslutninga SAF/seinare Svenskt Näringsliv, har gjort. Likevel har det føregått ei form for implisitt aksept, i og med at dei har delteke i større inntektspolitiske samarbeid på fleire tidspunkt.

Gjenoppbyggingsperioden etter andre verdskrig og solidaritetsalternativet tidleg på 90-talet er døme på dette.

I hypotesen H2 blir det påstått ein årsakssamanheng mellom den eventuelle aksepten blant arbeidsgjevarane og innføringa av allmenngjering. I følgje denne analysen, tyder det på at aksepten som eventuelt har eksistert, har vore meir som ei stilltiande overgiving, enn som direkte uttrykk for begeistring. Endeleg konklusjon for hypotesen blir gjort i kapittel 8.

8 KONKLUSJON

Problemstillinga for dette forskingsopplegget har vore følgjande: Kvifor har Noreg, men ikkje Sverige, valt å allmenngjera tariffavtalar? For å gi svar på eit såpass komplisert spørsmål er det utarbeidd to hypoteser, der den eine fokuserer på arbeidstakarorganisasjonane og den andre på arbeidsgjevarorganisasjonane.

Innfallsvinkelen har vore ulik, ved at førstnemnte har fått styrken sin vurdert via ein organisasjonsmodell som knyter seg til VoC-teorien, og sistnemnte er analysert i lys av historisk institusjonalisme og ein studie av haldningar til statleg innblanding. Kjeldetilfanget har vore svært samansett, noko som i metodekapittelet vart vurdert å vera ein styrke for oppgåva.

Analysen basert på Menz sin organisasjonsmodell resulterte i svekking av H1. Ut frå dei aktuelle funna var det få haldepunkt for at norske arbeidstakarorganisasjonar var svakare enn svenske. Som nemnt i metodekapittelet, spelar det her inn ein historisk dimensjon som modellen i liten grad fangar opp. Modellen spør korleis situasjonen er i dag, og tek ingen omsyn til endringar som kan ha skjedd kortare eller lengre tid på førehand. Sjølv om dette er relevant, er det neppe heilt avgjerande, og ei viss balanse blir det også i at begge land har gjennomgått endringar som ikkje kjem med i modellen.

H2 fekk heller ingen tydeleg styrking. Dei norske arbeidstakarorganisasjonane har i liten grad uttrykt begeistring for inntektspolitiske verkemiddel som dreiar seg om lønsfastsetjing, og berre reint unnataksvis har dei vist entusiasme for tvungen lønsnemd. Ein kan likevel finne haldepunkt for at den norske arbeidstakarsida i større utstrekning enn den svenske faktisk har delteke i inntektspolitisk samarbeid. Kombinert med visse tilfelle av uttrykt vilje til trepartssamarbeid, må ein kunne forstå dette som aksept. H2 er altså den hypotesen som i størst grad er underbygd, sjølv om dette er ein vag konklusjon.

Det vart i innleiinga uttrykt ein visjon om å tilføre dei relevante teoriane nye innsikter. I metodekapittelet vart presiering av gyldigheitsområde eller innføring av mellomliggjande variablar nemnt som døme på korleis dette kunne skje. Varieties of capitalism har som utgangspunkt at det finst to hovudtyper av marknadsøkonomiar, koordinerte og liberale. Følgjande skal også land i dei to kategoriane tilpasse seg globaliseringa ulikt.

I teorikapittelet vart det presisert korleis europeisering og auka handel med tenester vart sett på som ein del av denne globaliseringa. Det viser seg at Noreg og Sverige, som begge er kategoriserte som koordinerte økonomiar, har funne ulike løysingar på ei felles utfordring. Men dette kan ikkje vera overraskande, heller ikkje innan VoC-paradigmet. Om ein legg opp til at alle land skal inn i ein av to kategoriar er det underforstått at ei rekkje ulikskapar framleis eksisterer. Hovudpoenget til Hall og Soskice handlar heller om komplementaritetar, og korleis alle aktørar, ikkje berre fagrørsla, jobbar for å oppretthalde det eksisterande systemet.

Thelen og Hall og Soskice sine skildringar av arbeidsgjevarorganisasjonar i koordinerte økonomiar stemmer lite med det som er påvist i denne oppgåva. At organisasjonane ser føremoner med koordinerte lønnsnivå, særleg for å hindre tap av kvalifisert arbeidskraft, kjem sjeldan eller aldri fram. For det første var Svensk Arbetsgivareförening på starten av 80-talet ein sentral pådrivar for desentralisering av lønsforhandlingar. Dei største entusiastane internt i SAF var representantar for den eksportorienterte industrien. Kan hende er det slik at det går eit skilje mellom arbeidsgjevarorganisasjonar i innanlands- og eksportorienterte næringar, og at dette skiljet blir sterkare etter kvart som økonomien blir meir internasjonalisert.

For det andre har både NAF/NHO og SAF/Svenskt Näringsliv ofte uttrykt skepsis til inntektspolitisk samarbeid. Det utprega trepartssamarbeidet i Noreg handlar minst like mykje om ei velorganisert fagrørsla, som ein velviljug arbeidsgjevarsamanslutning. I dei tilfella arbeidsgjevarane, både i Noreg og Sverige, aktivt har slutta seg til lønslovar og overeinskomstar, har dette handla om å stabilisere inflasjonen, heller enn å hindre flukt av arbeidskraft. I to av landa som skulle vera dei fremste representantane for koordinerte økonomiar, ser ein altså få teikn til den entusiasmen som VoC førespeglar. Det kan vera grunn til revurdere dei mest bastante påstandane om arbeidsgjevarorganisasjonane.

Noreg og Sverige er to case av koordinerte marknadsøkonomiar. Den generelle problemstillinga har derfor vore korleis slike land sikrar rettane til utstasjonert arbeidskraft. Noreg og Sverige har gjort dette på kvar sin måte, men sidan dei to er såpass like på andre måtar, skulle føresetnadene vera gode for å finne eit svar på kvifor utfallet vart ulikt. Det har ikkje i særleg grad lukkast. Arbeidstakarsida ser ikkje ut til å vera markant svakare i Noreg,

og kan dermed ikkje vera forklaringa på at ulike løysingar er valt. At arbeidsgjevar sin aksept spelar inn, blir berre ein vag påstand.

Med oppgåva har ein dermed oppnådd følgjande:

- Å teste to hypoteser og dermed bidra til vidare forskning på feltet
- Å kommentere veikskapar ved Varieties of capitalism-teorien
- Å framstille informasjon om norsk og svensk arbeidsliv på ein systematisk måte, til nytte for andre forskarar eller interesserte

KJELDELISTE

Allmenngjøringsloven. Lov 1993-06-04 nr. 58: Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.

URL: <http://www.lovdata.no/cgi-wift/ldles?doc=/all/nl-19930604-058.html#14> (08.10.10)

Andersen, Svein S. 2005. *Case-studier og generalisering: Forskningsstrategi og design*. Bergen: Fagbokforlaget.

Andenæs, Mads Henry 1997. *Rettskildelære*. Bergen: Grafisk hus AS Bergen (produksjon og omdeling).

Angell, Håkon 2006. "Innlegg arbeidsrettslig forening". Arbeidsrettsleg forum. Innlegg. (Dokumentet er tilgjengelig ved å kontakte Håkon Angell eller oppgaveforfatteren)

Arbeiderbladet 1988. "Alle venter på Berges pakke". 9.februar.

Arbeidsdepartementet 2006a. *Høringsnotat – Tariffnemndas utkast til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale i sak 4/2006 – for byggeplasser*.

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2006/horing-utkast-til-forskrift-om-allmenngj/3.html?id=270997> (03.03.2010)

Arbeidsdepartementet 2006b. *Tariffnemndas vedtak om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale i sak 4/2006 - for byggeplasser*.

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/andre/vedtak/2007-liste/tariffnemndas-vedtak-om-fastsettelse-av-.html?id=450462> (03.03.2010)

Arbeidstvistlova. Lov LOV-1927-05-05-1/ [LOV-2007-12-21-129](#).

URL: <http://www.lovdata.no/all/nl-19270505-001.html> (05.10.10)

Arbeidsprogram for SV i perioden 2009-2013.

<http://www.sv.no/Forside/Politikken/Arbeidsprogram> (01.06.2010)

Bakke, Arve 2007. "Erfaringar med allmenngjering og om veien vidare." Presentert på konferanse Fafo-Østforum, Oslo, 14. november. Innleiing.

URL: <http://www.fafo.no/Oestforum/141107/foiler.htm> (08.10.10)

Barkbu, Bergljot Bjørnson 2000. *Koordinering av inntektsoppgjørene i Norge og Sverige 1961-1999*. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning. Arbeidsnotat 3/2000.

Bell, Mark 2008. "Understanding Viking and Laval: An IER Briefing Note". Liverpool: The Institute of Employment Rights. Notat.

Bergstrøm, Gøran og Kristina Boreus (red.) 2005. *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig text och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur.

Boikottlova. Lov 1947 - 12-05 nr. 1: Lov om boikott (boil).

URL: <http://www.lovdata.no/all/hl-19471205-001.html> (08.10.10)

Brev av 3.juli 1952 fra Norsk Arbeidsgiverforening til Finans- og tolldepartementet. (Vedlegg til Ot.prp. nr. 60 1952 i Stortingsforhandlinger nr. 3b 1952.)

Byggenæringens Landsforening (BNL) 2006. *Høringsuttaling til Tariffnemndas utkast til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale i sak 4/2006 – for byggeplasser.*

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2006/horing-utkast-til-forskrift-om-allmenngj/4.html?id=270998> (03.03.2010)

Byggenæringens Landsforening (BNL) 2008. *Høring: Fortsatt allmenngjøring av tariffavtaler - byggfag.*

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2008/horing--forslag-om-fortsatt-allmenngjori/hoeringsuttalelser.html?id=517162> (11.03.2010)

Campbell, John L. 2004. *Institutional Change and Globalization*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.

Collier, David 1993. "The comparative method", i Finifter, A.W (red), *Political Science; The state of the Discipline II*. Washington D.C.: American Political Association.

De Geer, Hans 1989. *I venstervind och högergång*. Stockholm: Allmänna förlaget.

Det norsk arbeiderparti 2010. *Sentralstyrene 1887 – 2007*. (Dokumentet er tilgjengelig ved å kontakte DNA eller oppgaveforfatteren)

Dølvik, Jon Erik og Juhana Vartiainen 2002. *Globalisering og europeisk integrasjon – utfordringer for lønnsdannelsen og kollektivavtalene i de nordiske land*. Stockholm: National Institute for Working Life and authors. Report no 7: 2002.

Dølvik, Jon Erik 2007. *The nordic regimes of labour market governance: From crisis to success-story?* Oslo: Fafo. Fafo-paper 2007: 07.

Eldring, Line og Jens Arnholtz Hansen 2009. ”Fagbevegelsen og arbeidsinnvandring: Strategier og resultater i Norge og Danmark”, *Søkelys på arbeidslivet* 1/2009, årgang 26, 29-44.

Elvander, Nils 1974. ”Staten och organisationerna på arbetsmarknaden i de nordiske länderna. En komparativ översikt”, kap. 2 i Lennart Brangärde m.fl.: *Konfliktlösning på arbetsmarknaden*. Lund: CWK Gleerup Bokförlag.

Elvander, Nils 1988. *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986*. Stockholm: Allmänna förlaget.

Elvander, Nils 1989. ”Inkomstpolitik i Norden”, s. 41-65 i Klaus Nielsen og Ove K. Pedersen (red.): *Forhandlingsøkonomi i Norden*. Oslo: TANO AS.

European Parliament. The legislative observatory.

URL:

<http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=240902¬iceType=null&language=en#980998> (12.03.2010)

Evju, Stein, Hans Otto Frøland ,Torgeir Aarvaag Stokke 2003. *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget.

Fellesforbundet 2006. Krav om allmenngjøring av Fellesoverenskomsten for byggfag. Brev til LO datert 19.05.2006. (Dokumentet er tilgjengelig ved å kontakte LO eller oppgaveforfatteren)

Fellesforbundet 2007a. *Vedtekter 2007-2011*.

URL: <http://www.fellesforbundet.no/internet/templates/Article.aspx?id=3619> (05.03.2010)

Fellesforbundet 2007b. *Uttalelser fra Fellesforbundets landsmøte 2007: Kampen mot useriøsitet og sosial dumping må fortsette*.

Fellesoverenskomsten for byggfag 2008-2010.

<http://www.fellesforbundet.no/internet/templates/DocumentList.aspx?id=2361>

Fellesoverenskomsten for byggfag 2006-2008.

Er mellom anna å finne på Norske rørleggerbedrifters landsforening sine nettsider:

URL:<http://www.nrl.no/category.php?categoryID=295> (17.03.2010)

Ferner, Anthony og Richard Hyman 1998. *Changing industrial relations in Europe*. Oxford: Blackwell publishers ltd.

Forskrift 11. oktober 2004 nr. 1396 om allmenngjering av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land.

URL:http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/lover_regler/forskrifter/2004/forskrift-om-allmenngjoring-av-tariffavt.html?id=92379 (03.03.2010)

Forskrift 6.oktober 2008 nr. 1121 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.

URL:<http://www.lovdata.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20081006-1121.html>

(25.08.2010)

Fougner, Jan, Tron Sundet, Johan Kr. Øydegard, Marit B. Frogner, Mette Jenssen, Merete Bårdsen og Bjørn Jacobsen 2004. *Kollektiv arbeidsrett*. Oslo: Universitetsforlaget.

Frøland, Hans Otto 1992. *Korporativt kompromiss gjennom korporativ konsert*. Trondheim: Universitetet i Trondheim, Historisk institutt. Doktoravhandling.

Gerring, John 2004. "What Is a Case Study and What Is It Good for?". *American Political Science Review* (98):341-354.

Grønmo, Sigmund 1998. "Forholdet mellom kvalitative og kvantitative tilnærmingar i samfunnsforskningen", s.73-108 i Harriet Holter og Ragnvald Kalleberg (red.): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hall, Peter A. 1986. *Governing the economy. The politics of state intervention in Britain and France*. Cambridge: Polity press.

Hall, Peter A. og David Soskice 2003. "An Introduction to Varieties of Capitalism", s. 1-68 i Peter A. Hall and David Soskice (Red.): *Varieties of capitalism. The Institutional Foundations of comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.

Hall, Peter A. og Kathleen Thelen 2009. "Institutional change in varieties of capitalism", *Socio-Economic Review* 2009 (7): 7-34.

Hellevik, Ottar 2002. *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.

Holden, Steinar 1998. "Wage drift and the relevance of centralised wage setting", *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 100, No. 4: 711-731.

URL: <http://www.jstor.org/stable/3440517> (07.10.10)

Innstilling frå den av Arbeidernes faglige Landsorganisation og Norsk Arbeidsgiverforening nedsatte fælleskomité til lov om arbeidstvister. Dokument nr. 4. Stortingsforhandlinger 1914.

Innstilling fra Den til behandling av spørsmålet om tvungen voldgift i arbeidstvister m.m. nedsatt departementale komité 1909. (Vedlegg til Ot.prp. nr. 29 1912 i Stortingsforhandlinger nr. 3 1912 .)

Kjellberg, Anders 1992. "Sweden: Can the modell survive?", kap. 3 i Antony Ferner og Richard Hyman: *Industrial relations in the new Europe*. Oxford: Blackwell business.

Kjellberg, Anders 2000. Sweden, s. 606-656 i Bernhard Ebbinghaus and Jelle Vissler/ Flora, Peter; Franz Kraus and Franz Rothenbacher (red.): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan Reference Ltd.

Kjellberg, Anders 2009. "Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr. 2 2009: 11-28.

Kjellberg, Anders 2010. *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Lund: Lund Universitet. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2010: 1.

Landsorganisasjonen i Noreg (LO) 1993. *Op.prp. nr. 26 (1992-93) om lov om allmenngjøring av tariffavtaler, merknader*.

Landsorganisasjonen i Noreg (LO) 2006a. *Evaluering av allmenngjøringsloven. Høring*.

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2005/horing-evaluering-av-allmenngjoringsordn/2.html?id=97478> (09.03.2010)

Landsorganisasjonen (LO) 2006b. *Notat til administrasjonen frå forhandlingsavdelingen datert 24.04.06*.

(Dokumentet er tilgjengelig ved å kontakte LO eller oppgaveforfatteren)

Landsorganisasjonen i Norge (LO) 2008. *Konsekvenser av gjennomføring av tjenstedirektivet i norsk rett. (Merknader).*

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/nhd/dok/horinger/horingsdokumenter/2008/horing---konsekvenser-av-gjennomforing-a/horingsuttalelser/horing---konsekvenser-av-gjennomforing-a.html?id=533345> (09.03.2010)

Landsorganisasjonen i Norge (LO) 2009a. *Høring - effektivisering av allmenngjøringsordningen og solidaransvar.(Merknader).*

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2008/horing-om-effektivisering-av-allmenngjor/horingsuttalelser.html?id=538580> (09.03.2010)

Landsorganisasjonen i Norge (LO) 2009b. *LOs handlingsprogram.*

<http://www.lo.no/u/Om-LO/LO-mener1/LOs-handlingsprogram/>

Landsorganisationen i Sverige (LO) 2010d. *Gemensamma krav inför Avtal 2007.*

URL:<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/A9C8ECB14B30983AC1256E67004FB37F>

(01.06.2010)

Landsorganisationen i Sverige (LO) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO) 2009.

Gemensamt remissyttrande avseende förslag med anledning av Lavaldomen (SOU 2008: 123).

URL:[http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/83ADE7C73D106E9AC1257598005009DF/\\$file/LO_TCO_remissvar_Lavalutredningen.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/83ADE7C73D106E9AC1257598005009DF/$file/LO_TCO_remissvar_Lavalutredningen.pdf) (08.10.10)

Laval-dommen. Dom nr. 89/09.Arbetsdomstolen (Sverige). Tilgjengeleg her:

URL: http://www.fafo.no/Oestforum/nyheter/aktuelt/2008jan_vaxholm_viking_line.htm
(05.10.10)

Lewin, Leif 1992. *Samhället och de organiserande interessena*. Stockholm: Norstedts Juridik.

Lillebø, Arild 2005. *Økonomileksikon*. Oslo: N.W. Damm & søn AS.

Ljung, Sven (2010). *Epostveksling med oppgåveforfattaren* 3.mars.

Lundh, Christer 2010. *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*. Stockholm: SNS Forlag.

Magnussen, Olav 1988. "Gjentar historien seg?", *Aftenposten* 11.april.

Medbästammandelagen. Lag 1976: 580 om medbästammande i arbetslivet.

URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19760580.htm> (05.10.10)

Menz, Georg 2005a. "Auf Wiedersehn, Rhineland Model: Embedding Neoliberalism in Germany", s. 33-48 i Susanne Soederberg, Georg Menz, Philip G. Cerny: *Internalizing Globalization: The Rise of Neoliberalism and the Decline of national Varieties of Capitalism*. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Menz, Georg 2005b. "Making Thatcher Look Timid: the Rise and Fall of the New Zealand Model", s. 49-68 i Susanne Soederberg, Georg Menz, Philip G. Cerny: *Internalizing Globalization: The Rise of Neoliberalism and the Decline of national Varieties of Capitalism*. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Menz, Georg 2008. *Varieties of Capitalism and Europeanization*. New York: Oxford university press.

Mjøset, Lars 2006. "The study of Nordic varieties of capitalism. A plea for contextual generalization through comparative specification", *Economic sociology _ the European electronic newsletter*, volume 8, number 1 , November 2006: 4-11.

Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke 2010. *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008*. Oslo: Fafo. Fafo-notat 2010: 07.

Norsk Arbeidsgiverforening (NAF) 1988. *Referat frå Centralstyremøte torsdag 18. februar*.

(Dokumentet er tilgjengelig ved å kontakte NHO eller oppgaveforfatteren)

Norges offentlige utredninger (NOU) 1973: 6: *Den tvungne voldgifts problem i norsk arbeidsliv*.

Norges offentlige utredninger (NOU) 2001: 14: *Vårens vakreste eventyr...?*

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/krd/dok/nouer/2001/nou-2001-14.html?id=143647>
(08.10.10)

Norsk LO sine vedtekter 2009:

URL: <http://www.lo.no/u/Om-LO/Organisasjonen-LO1/Vedtekter1/LOs-vedtekter/#3>

(07.10.10)

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) 1992. *Høringsuttalelse om Sysselsettingsutvalgets innstilling (NOU 1992/26).*

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) 1993. *Brev til Stortingets kommunalkomité om ot.prp. 26 (1992-93) lov om allmenngjøring av tariffavtaler.*

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) 2005. *Evalueringsrapport om allmenngjøringsloven - høring.*

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) 2006. *Høring - utkast til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale på byggeplasser - sak 4/2006.*

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) 2008. *Høringsuttalelse - forslag om fortsatt allmenngjøring av tariffavtaler.*

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2008/horing--forslag-om-fortsatt-allmenngjori/horingsuttalelser.html?id=517162> (10.03.2010)

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) 2009. *Høring om effektivisering av allmenngjøringsloven og solidaransvar.*

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2008/horing-om-effektivisering-av-allmenngjor/horingsuttalelser.html?id=538580> (10.03.2010)

Odelstingsproposisjon (Ot.prp.) nr. 162 (1945-46): *Midlertidig lov om tillegg til lov om arbeidstvister av 5.mai 1927.*

Odelstingsproposisjon (Ot.prp.) nr. 60 (1952): *Lov om priser og konkurransereguleringer m.v.*

Odelstingsproposisjon (Ot.prp.) nr. 26 (1992-93): *Om lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.*

Odelstingsproposisjon (Ot.prp.) nr. 92 (2005-2006): *Om lov om endringer i lov 4.juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. og lov 24.juni 1988 nr. 64 om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utledningsloven).*

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/otprp/20052006/otprp-nr-92-2005-2006-.html?id=190124> (07.10.10)

Odelstingsproposisjon (Ot.prp.) nr. 88 (2008-09): *Om lov om endringer i allmenngjøringsloven m.m.*

URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/otprp/2008-2009/otprp-nr-88-2008-2009-.html?id=559711> (07.10.10)

Olberg, Dag 2008. *Arbeidsstyrken og organisasjonene i arbeidslivet – Innspill til Kunnskapsdugnaden*. Oslo: Fafo. Rapport 081230.

Petersen, Erling 1950. *Norsk Arbeidsgiverforening 1900-1950*. Oslo: Universitetet i Oslo.

Pierson, Paul 2000. "Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics", *The American Political Science Review*: 251-267.

Politisk plattform for fleirtalsregjeringa utgått frå Arbeidarpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet. 2009-2013.

URL: <http://www.senterpartiet.no/category13014.html> (01.06.2010)

Proposition 2009/10: 48: *Åtgärder med anledning av Lavaldomen.*

URL: http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=37&dok_id=GX0348 (05.10.10)

Proposition 1936: 240: *Med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt m.m.*

Regeringsformen.

URL: http://www.riksdagen.se/templates/r_page_5558.aspx (15.09.2010)

Rubin, Herbert J. og Irene S. Rubin 2005. *Qualitative interviewing. The art of hearing data.* Thousand Oaks: Sage Publications.

Seim, Jardar 1972. *Hvordan hovedavtalen av 1935 ble til. Staten, organisasjonene og arbeidsfreden 1930-35.* Oslo: Tiden Norsk Forlag.

Senterpartiets prinsipp- og handlingsprogram 2009-2013.

URL: <http://www.senterpartiet.no/category12483.html> (01.06.2010)

Sigeman, Tore, Arnmundur Backman, Stein Evju, Ole Hasselbalch og Antti Suviranta 1990. *Arbetsrätten i Norden*. København: Nordisk Ministerråd. Nord 1990: 42.

Skuggedal, Roar 1992. *Lønnsloven 1988: Et resultat av bytte?* Oslo: Universitetet i Oslo, Institutt for statsvitenskap. Hovedoppgåve.

Soederberg, Susanne, Georg Menz, Philip G. Cerny 2005. "Different Roads to Globalization: Neoliberalism, the Competition State, and Politics in a More Open World", s. 1-30 i Susanne Soederberg, Georg Menz, Philip G. Cerny: *Internalizing Globalization: The Rise of Neoliberalism and the Decline of national Varieties of Capitalism*. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Solli, Jens 1986. *Lockout og streik 1986*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.

Soskice, David 1999. "Divergent Production Regimes. Coordinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980s and 1990s", s. 101-134 i Kitschelt, Herbert and Lange, Peter and Marks, Gary and Stephens, John D. (red.): *Continuity and change in contemporary capitalism. Cambridge studies in comparative politics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Statens offentliga utredningar (SOU) 2008:123: *Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen*.

Stokke, Torgeir Aarvaag 1998. *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Oslo: Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Doktoravhandling.

Stokke, Torgeir Aarvaag 1999. "Collective bargaining and state intervention in the Scandinavian countries", *Transfer – European review of Labour and Research*: 156-174.

Stokke, Torgeir Aarvaag 2000. "Norway", s. 503-543 i Bernhard Ebbinghaus and Jelle Vissler/ Flora, Peter; Franz Kraus and Franz Rothenbacher (red.): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan Reference Ltd.

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) 1996. *Från krig til fred på arbetsmarknaden – Balansera konfliktreglerna!* Stockholm.

Svensk LO sine vedtekter 2008. Stadgar 2008. Landsorganisationen i Sverige.

URL:

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/F91A0070EBD6D875C12573CD0036CA38>

(1.6.2010)

Svenskt Näringsliv 2009. *Remissytande. Betänkandet Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen SOU 2008: 123*.

Tingrettsdom 09-050176TVI-OTIR/06 (Dokumentet er tilgjengelig m.a. ved fritekstsøk på internett)

Thelen, Kathleen og Steinmo, Sven 1992. "Historical institutionalism in comparative politics", s. 1-32 i Sven Steinmo, Kathleen Thelen og Frank Longstreth (red.): *Structuring politics. Historical institutionalism in comparative analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Thelen, Kathleen 2003. "Varieties of Labour Politics in the Developed Democracies", s. 71-103 i Peter A. Hall and David Soskice (red.): *Varieties of capitalism. The Institutional Foundations of comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.

Ursin, Anita (2010). *Epostveksling med oppgaveforfatteren* 17.august.

Utstasjoneringdirektivet. Directive 96/71/EC.

(Norsk utgåve er tilgjengelig m.a. ved å kontakte Utanriksdepartementet eller oppgaveforfatteren)

Weis, Tomas (2010). *Epostveksling med oppgaveforfatteren* 9.juni.

Yin, Robert K. 2003. *Case study research. Design and methods*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Nettbaserte kjelder:

Akademikerne.no

URL: http://www.akademikerne.no/default.asp?V_ITEM_ID=272 (16.03.2010)

Arbeiderpartiet.no (a). Sentralstyret.

URL: <http://arbeiderpartiet.no/Om-AP/Styrer-og-organer/Sentralstyret> (18.03.2010)

Arbeiderpartiet.no (b). Valgkampbevilgninger 2009.

URL: <http://arbeiderpartiet.no/Presse/Bevilgninger/Valgkampbevilgninger-2009>

(07.06.2010)

Arbeidstilsynet.no (a).

URL: <http://www.arbeidstilsynet.no/forskrift.html?tid=97798> (27.05.2010)

Arbeidstilsynet.no (b)

URL: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=90849#Om>

(25.08.2010)

Arbeidstilsynet.no (c). Stopp sosial dumping.

URL: <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=97088>

(02.09.2010)

Byggnads.se (a)

URL: <http://www.byggnads.se/Om-byggnads/>

(07.10.10)

Byggnads.se (b)

URL: <http://www.byggnads.se/Verksamhet/Avtal-och-lagar/Kollektivavtal/> (31.05.2010)

Byggnads.se (c)

URL: <http://www.byggnads.se/Verksamhet/Byggnads-i-politiken/Byggnads-i-samhallet/>
(02.06.2010)

Eftasurv.int. EFTA Surveillance Authority. About the Authority.

URL: <http://www.eftasurv.int/about-the-authority/the-authority-at-a-glance-/> (04.03.2010)

Eurofound.europa.eu. European Industrial Relations Observatory (EIRO) Online. Thematic feature - posted workers: Sweden. (2003)

URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/06/tfeature/se0306104t.htm> (02.03.2010)

Europaveien.no

URL:

http://www.europaveien.no/index.php?option=com_content&task=view&id=547&Itemid=2

(25.08.2010)

Fafo.no (a). Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning.

URL: <http://develop.fafo.no/rad/rad/article/188.html> (18.03.2010)

Fafo.no (b). Statistikk. Sentralskattekontoret for utenlandssaker.

URL:

http://www.fafo.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Publikasjoner/Statistikk/sfu_stat_31des2008.pdf (18.03.2010)

Fafo.no (c). Fafo Østforum. Temaside: Allmenngjøring. (2010)

URL: <http://www.fafo.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Temasider/allmenngj.htm> (03.03.2010)

Fafo.no (d). EF-domstolen: Laval, Viking Line, Rüffert og Luxemburg.

URL: http://www.fafo.no/Oestforum/nyheter/aktuelt/2008jan_vaxholm_viking_line.htm

(25.08.2010)

Fellesforbundet.no (a)

URL: <http://www.fellesforbundet.no/internet/templates/Article.aspx?id=577> (16.03.2010)

Fellesforbundet.no (b)

URL: <http://www.fellesforbundet.no/internet/templates/DocumentList.aspx?id=2361>

(16.03.2010)

Fellesforbundet.no (c)

URL: <http://www.fellesforbundet.no/internet/templates/article.aspx?id=36900> (17.03.2010)

Frifagbevegelse.no (a). Allmenngjøring gir medlemsvekst. (19.11.2008)

URL: <http://www.frifagbevegelse.no/magasinet/article3932193.ece> (05.03.2010)

Frifagbevegelse.no (b). LO krever allmenngjøring. (27.08.2007)

URL: <http://www.frifagbevegelse.no/magasinet/article2952040.ece> (10.03.2010)

Fri fagbevegelse.no (c)

URL: http://www.frifagbevegelse.no/verkt_ykassa/tariffleksikon/article2034221.ece
(16.03.2010)

Frifagbevegelse.no (d). NHO-ja til allmenngjøring. (13.05.2008)

URL: <http://www.frifagbevegelse.no/magasinet/article3535125.ece> (10.03.2010)

Lo.no (a)

URL: <http://www.lo.no/u/Om-LO/Organisasjonen-LO1/Kort-om-LO/> (05.10.10)

Lo.no (b)

URL: <http://www.lo.no/s/LonnTariff1/Om-tariffoppgjor/Tariffoppgjoret-skritt-for-skritt-/?t=119>

(07.10.10)

Lo.no (c)

URL: <http://www.lo.no/s/lonntariff1/Allmenngjoring/Vedtak-om-allmenngjoring/>

(08.10.10)

Lo.se (a)

URL:

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/702BAB10A35C5A22C1256E3C004FED03>

(27.05.2010)

Lo.se (c)

URL:<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/67B71E54FACAA289C1256E4E0050F0C6>

(31.05.10)

Lo.se (d)

URL:<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/5499B098AE6C64D2C12570000033CD90>

Lo.se (e)

URL:<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/B79530414B126DBEC1256E5D00461985?OpenDocument&Start=1&Count=20&View=rapportArchiveView&>

(02.06.2010)

Lo.se (f)

URL:<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/68604E058B39B483C1256E40004C71F6>

(07.06.2010)

Lo.se (g)

URL:<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/5713BAF89CD54030C12574C8004C1C90>

(04.08.2010)

Magasinett.org (2009)

URL:<http://www.frifagbevegelse.no/magasinett/article2168571.ece>

Neitileu.no. Tjenestedirektivkampanjen.

URL:http://www.neitileu.no/kunnskapsbank/arbeidsliv_og_faglig_politikk/tjenestedirektiv_kampanjen

(25.08.2010)

Partifinansiering.no (a)

URL:<http://www.partifinansiering.no/arkiv/2007/data/00700000.html> (01.06.2010)

Partifinansiering.no (b)

URL:<http://www.partifinansiering.no/data/00400000.html>

(07.06.2010)

Regeringen.se. Sveriges regeringar under 100 år.

URL:<http://www.regeringen.se/sb/d/4393> (07.06.2010)

Regjeringen.no (a)

URL:http://www.regjeringen.no/nb/om_regjeringen/tidligere/oversikt/ministerier_regjeringer/nyere_tid/regjeringer/gro-harlem-brundtlands-tredje-regjering-.html?id=438731 (27.05.2010)

Regjeringen.no (b). Norske regjeringer siden 1945.

URL:http://www.regjeringen.no/nb/om_regjeringen/tidligere/oversikt/ministerier_regjeringer/nyere_tid/regjeringer.html?id=438715 (14.06.2010)

Regjeringen.no (c)

URL:http://www.regjeringen.no/nb/om_regjeringen/tidligere/oversikt/ministerier_regjeringer/nyere_tid/regjeringer/jens-stoltenbergs-andre-regjering.html?id=449424 (27.05.2010)

Regjeringen.no (d). Europaportalen. EØS-avtalen oversikt.

URL:<http://www.regjeringen.no/nb/sub/europaportalen/eos-notatbasen/eos-avtalen.html?id=524180>

(1.09.2010)

Riksmeklingsmannen.no (a). Lønnsoppgjør.

URL:<http://www.riksmeklingsmannen.no/index.php?module=pagesetter&tid=7>

(01.06.2010)

Riksmeklingsmannen.no (b) . Ord og uttrykk i tarifforhandlinger og meglinger.

URL:<http://www.riksmeklingsmannen.no/index.php?module=pagesetter&tid=6&tpl=listefull>

(02.09.2010)

Sace.se

URL:<http://www.saco.se/templates/LandingPage.aspx?id=36&epslanguage=SV> (27.05.2010)

Socialdemokraterna.se

URL:<http://www.socialdemokraterna.se/Vart-parti/Socialdemokraternas-partistyrelse/>

(07.10.10)

Sweden.gov.se 2010. Sverige och EU.

URL: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2463>

(1.09.2010)

Tco.se

URL:http://www.tco.se/Templates/Page2____668.aspx (27.05.2010)

Unio.no

URL:

[http://www.unio.no/kunder/unio/cms.nsf/\\$all/F99A62E44FC1B891C12573C4004C9379?open&](http://www.unio.no/kunder/unio/cms.nsf/$all/F99A62E44FC1B891C12573C4004C9379?open&)
n (16.03.2010)

YS.no (2010)

URL:

[http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/\\$all/398645E9A8C3C45CC12574FB0064B7EF?open&qm=wcm_2,1,9,0](http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/$all/398645E9A8C3C45CC12574FB0064B7EF?open&qm=wcm_2,1,9,0) (16.03.2010)

